

# PLAN DE IGUALDAD

ITA CLINIC BCN SL.



27 de setiembre de 2024

## **I.- CONTEXTO, MARCO LEGAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD.**

### **1.- Introducción.**

El presente Plan de Igualdad, se enmarca en el compromiso y apuesta de ITA CLINIC BCN S.L., perteneciente a la red integrada de centros de menores dentro del grupo ITA. ITA es una red formada por recursos especializados en el tratamiento de los trastornos alimentarios, los trastornos de conducta, las adicciones y la psiquiatría general, que cuenta con un modelo terapéutico único, integral y multidisciplinar de excelencia en la asistencia, docencia e investigación.

En consonancia con ello, las partes firmantes de este Acuerdo han negociado y consensuado el presente Plan de Igualdad en el seno de la Comisión Negociadora constituida al efecto conforme a lo establecido en: (i) la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo "LOIMH"), (ii) el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo ("RD 901/2020"), (iii) el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ("RD 902/2020"), (iv) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; (v) Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y (vi) demás normativa concordante.

Se trata por tanto de un nuevo Plan que nace del consenso y adaptación a la nueva normativa reguladora de los planes de igualdad y que viene a sustituir al anterior que se venía aplicando en la Compañía.

Así, como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 de la LOIMH y los artículos 5 y 7 del RD 901/2020, se ha realizado y negociado el correspondiente diagnóstico de situación; el cual, ha permitido conocer la realidad y situación de la Compañía en materia de igualdad de trato y oportunidades, extraer conclusiones, identificar objetivos y concretar las medidas necesarias para alcanzarlos.

En definitiva, siendo intención firme de las partes la efectiva implantación de las medidas plasmadas en el presente Plan de Igualdad las partes suscriben y firman el presente Acuerdo.

### **2.- Marco normativo.**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido tanto en la normativa nacional, como en la europea e internacional, constituyendo un objetivo primordial para todo legislador desde hace muchos años.

#### **Ámbito internacional**

En primer lugar, en materia de igualdad retributiva, debe resaltarse la Declaración Universal de Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, al proclamar en su artículo 23 el derecho a igual salario por trabajo de igual valor.

Asimismo, y muy cercana en el tiempo a la Declaración anterior, se encuentra el Convenio nº 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración de 1951, cuyo artículo 2 consagra el deber de garantizar la aplicación del principio de igual remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor, adoptando para ello medidas que permitan promover la evaluación objetiva del empleo.

Posteriormente, el Convenio nº 111 de 1958 sobre la discriminación (empleo y ocupación) obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Del mismo modo, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966 proclama el derecho a que todas las personas trabajadoras de los Estados Parte perciban un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie, debiéndose asegurar en particular que las condiciones de trabajo de las mujeres no sean inferiores a las de los hombres, con mismo salario por trabajo de igual valor.

Finalmente, podría destacarse la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, la cual aduce en su artículo 3 al deber de adoptar cuantas medidas resulten necesarias para garantizar a las mujeres el ejercicio y goce de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que el hombre.

### **Ámbito europeo**

A nivel europeo existe un auténtico acuerdo comunitario sobre igualdad entre mujeres y hombres. Como recuerda el Consejo de la Unión Europea en sus Conclusiones de 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor fundamental de la Unión, erigiéndose como un objetivo general de la misma.

En este sentido, ya el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea estableció que la igualdad entre hombres y mujeres debía ser garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

Así, dentro del marco normativo europeo que en materia de igualdad podría enunciarse, sería preciso destacar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; norma que consagra en su capítulo I el derecho a la igualdad en materia de retribución. En concreto, su artículo 4 contempla no solo el principio de igual salario por trabajo de igual valor, sino también la ausencia de discriminación en los sistemas de clasificación profesional (exigiendo que los mismos se basen en criterios objetivos libres de toda discriminación por razón de sexo).

Asimismo, la Unión Europea ha marcado la directriz a seguir en materia de conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras con hijos/as, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, como se plasma en el Acuerdo Marco sobre el permiso parental, de 18 de junio de 2009 o en la propia Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Finalmente, el Consejo de Europa aprobó la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, la cual tiene como principal propósito lograr la realización efectiva de la igualdad de género en los Estados miembros, centrando su atención en distintos puntos estratégicos.

### **Ámbito nacional**

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 consagra el derecho a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, el artículo 9.2 del texto constitucional señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Así, en cumplimiento de esa obligación constitucional y desarrollo de la normativa comunitaria, fue aprobada la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ("LOIMH"), siendo su objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Posteriormente, fue aprobado el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ("LOIMH"), el cual introdujo novedades importantes en aras a conseguir la igualdad entre sexos. Así, por ejemplo, resultó modificado el artículo 45 de la LOIMH, extendiéndose la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad a las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

En el año 2020 se publicaron dos importantes Reales Decretos. Por un lado, el RD 901/2020, teniendo por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad. Y por otro, el RD 902/2020, cuyo objeto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Recientemente, se ha publicado la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación cuya finalidad es prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el ámbito laboral y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

### **3.- Compromiso de ITA CLINIC BCN, S.L. con la igualdad**

Avanzar y consolidar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha sido y es para la empresa una prioridad dentro de la Compañía, persiguiendo en todo momento la consecución de un entorno laboral alejado de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que pudiera producirse por razón de sexo.

Este compromiso con la igualdad es transversal en la Compañía, abarcando todo tipo de proceso o actividad que tenga lugar en la misma, incluyéndose aspectos como la selección, la formación, la promoción profesional, la retribución, la salud laboral o la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, y dentro de la búsqueda de la igualdad, la Empresa predica como valor esencial la tolerancia cero frente a cualquier tipo de conducta que constituya o pudiera constituir algún tipo de acoso sexual o por razón de sexo, comprometiéndose a prevenir, detectar y sancionar toda conducta susceptible de acoso o que pueda atentar contra la libertad sexual de las personas.

Sin perjuicio de ello, el compromiso con la igualdad no debe ser perseguido solamente por la Dirección de la Compañía, sino que resulta necesaria la implicación de todas y cada una de las personas que prestan servicios en la Empresa, convirtiéndose el presente Plan de Igualdad en el instrumento necesario para la consecución de ese fin.

En definitiva, la empresa declara su firme compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, persiguiendo garantizar que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, todas las personas trabajadoras puedan desempeñar su profesión sin que el sexo represente un obstáculo, ni un criterio de diferenciación a efectos de condiciones retributivas, promoción y formación profesional. Así, como muestra de su compromiso por la igualdad, la empresa ha acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el seno de la Comisión Negociadora, un Plan de Igualdad que se adecúa a las exigencias en la materia.

Para la elaboración del mismo se ha realizado un exhaustivo análisis y diagnóstico de situación que ha permitido definir una serie de objetivos y medidas de actuación recogidas en el presente Plan de Igualdad, definiendo igualmente acciones para el seguimiento de las mismas, a fin de instituirse como una herramienta efectiva y con vocación de permanencia, que vele por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## **II.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD**

### **1.- Partes que conciertan el Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad es el fruto del acuerdo alcanzado por unanimidad el pasado 19 de marzo de 2024 en el seno de la Comisión Negociadora ("CN") constituida al efecto.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 45 de la LOIMH y el artículo 5 del RD 901/2020, la CN que ha negociado y aprobado el Plan de Igualdad y su diagnóstico previo ha sido constituida de forma paritaria, por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras.

Así, la CN del Plan de Igualdad ha sido conformada en los términos legalmente exigidos y por los siguientes miembros:

En representación de la empresa, han intervenido las siguientes personas:

- Montserrat Mora Sust (directora de RRHH)
- Ricardo Vega Franco (director de RRLL)
- Lara Gomez Valverde (responsable de RRLL)
- Ana Isabel Montalvo Hernandez (responsable de formación)
- Joan Lopez Estirado (director de compensación y beneficios)
- Beatriz Camps Sousa (directora de talento)
- Julio Arias Fernandez (director de PRL)

En representación de las personas trabajadoras:

- Elisa Garcia Jiménez (miembro de comité de empresa CCOO)
- Sandra Gaspar López (miembro del comité de empresa CCOO)
- Isabel Maria Márquez Garcia (sindicato más representativo CCOO)
- Rosana Mariza Barsola Vergara (miembro del comité de empresa CCOO)
- Francesca Rubio Alguacil (miembro del comité de empresa UGT)

- Nieves Martínez Ten (sindicato más representativo UGT)
- Carlos Sanz Martínez (miembro del comité de empresa UGT)

Asimismo, la parte empresarial ha contado durante todo el proceso de negociación con el apoyo y asesoramiento externo de Henar Ariza Guzmán.

## **2.- Ámbito personal, territorial y temporal**

Ámbito personal.

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras que integran la plantilla de la empresa y a todas las personas trabajadoras puestas a disposición por Empresas de Trabajo Temporal.

Ámbito territorial.

El presente Plan de Igualdad regirá en la totalidad de los centros de trabajo de la empresa en todo el territorio nacional.

Ámbito temporal.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el día de su firma y tendrá una vigencia de cuatro años.

No obstante, lo anterior, la plena eficacia y validez del mismo dependerá de la efectiva inscripción en el registro oficial correspondiente.

Las partes acuerdan constituir la mesa negociadora e iniciar la negociación del siguiente Plan, en la primera quincena de octubre del año 2027.

## **3.- Informe de diagnóstico de situación**

Las medidas que se contienen en el presente Plan de Igualdad, dirigidas a evitar o, en su defecto, minimizar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, son fruto de un diagnóstico de situación previo, de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y ss. de la LOIMH, el RD 901/2020, el RD 902/2020, y demás normas concordantes.

La elaboración del presente informe diagnóstico se realiza en el seno de la CN del Plan de Igualdad, para lo cual, se ha contado con el apoyo de una consultora externa (VivoFácil), en coordinación con el departamento de recursos humanos. Además, se ha contado con la participación, por la parte social, de personas asesoras con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Para la elaboración del informe de diagnóstico, cuyo resultado se refleja en el presente Plan, se ha procedido a un proceso de extracción y análisis de datos e información de carácter cualitativa y cuantitativa relativos al año natural 2022, salvo aquella información cuyo análisis ha requerido de la ampliación del periodo temporal objeto de estudio, agrupada por diversas áreas, a tenor de lo previsto en la normativa legalmente aplicable, así como, conforme a lo acordado en el Reglamento de Funcionamiento de la CN del presente Plan.

En concreto, las materias analizadas han sido las siguientes:

1. Estructura de la plantilla
2. Proceso de selección y contratación
3. Promoción profesional
4. Formación
5. Clasificación profesional, retribuciones (registro retributivo) y auditoría retributiva
6. Condiciones de trabajo
7. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Infrarrepresentación femenina
9. Prevención del acoso sexual por razón de sexo
10. Salud laboral
11. Violencia de género
12. Cultura organizacional
13. Publicidad, imagen y comunicación corporativa

Las principales conclusiones y resultados del referido diagnóstico, aprobado y consensado en el seno de la CN, son las siguientes:

### 3.1. Estructura de la plantilla

- ITA CLINIC tiene una plantilla de 753 personas, las mujeres representan un 76% del total de la plantilla y los hombres un 24%. Por lo tanto, nos encontramos con una distribución de la plantilla feminizada.
- En ITA CLINIC hay un total de 32 Centros de trabajo diferentes. Los más representativos son: ITA-Avenir (el 9%), ITA- Canet (el 8%), ITA-Alcalá (el 8%), y ITA-Argentona TC (el 8%), en los dos primeros el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla, y en los otros dos el porcentaje de hombres es mayor a su representación en el global de la plantilla.
- El área más representativa es PLANTA con un 40% de la plantilla, siendo el porcentaje de hombres 10 puntos superior a su representación en el global de la empresa. En el área de "Equipo técnico", que representa el 33% de la plantilla, el porcentaje de mujeres es 12 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. En el área "Administración", que representa el 8% de la plantilla, el porcentaje de mujeres es 16 puntos superior a su representación de la plantilla. Es decir, existe segregación ocupacional femenina en el área de Equipo técnico, y en Administración. Y existe segregación ocupacional masculina en Planta.
- En ITA CLINIC están registradas 54 categorías profesionales diferentes. Las categorías profesionales con mayor representación en la empresa son: la de Monitor/a con un 13% de la plantilla, siendo el porcentaje de hombres 15 puntos superior a su representación en el total de la plantilla; Monitor/a de Nivel 1, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla; Psicólogo/a con otro 13% de la plantilla, siendo el porcentaje de mujeres 13 puntos mayor que su representación en el global de la plantilla. Es decir, existe segregación ocupacional masculina en la Categoría de Monitor/a y segregación ocupacional femenina en Psicólogo/a.

- El 28% de la plantilla se encuentra en el puesto de Monitor/a, siendo el porcentaje de hombres 10 puntos superior a su representación en el global de la empresa. En el puesto de Psicólogo/a, que representa el 26% de la plantilla, el porcentaje de mujeres es 13 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. Hay también mayor porcentaje de mujeres en Administración y Recepción. Podemos decir que existe principalmente segregación horizontal masculina en Monitor/a, y femenina en Psicólogo/a, Administración y Recepcionista.
- El 52% de la plantilla tiene de 1 a 3 años de antigüedad, siendo el porcentaje de hombres, en este tramo, 11 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. ANTIGÜEDAD MEDIA DE LA PLANTILLA: 2 años (2 en mujeres y 2 en hombres).
- El 41% de la plantilla tiene entre 20 y 30 años, en este tramo el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla. EDAD MEDIA DE LA PLANTILLA: 36 AÑOS (35 las mujeres y 37 los hombres).

### **3.2. Proceso de selección y contratación**

- El 60% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. Un 4% tiene un contrato temporal a tiempo parcial, siendo el porcentaje de mujeres 11 puntos superior a su representación en el global de la empresa.
- En el año 2023 ha habido 1.004 incorporaciones (una misma persona ha podido tener varias altas en el mismo año), siendo el porcentaje de hombres y mujeres similar a su representación total en la empresa).
- En el año 2023 se han producido 806 bajas definitivas (una misma persona ha podido tener varias bajas en el mismo año), siendo el porcentaje de mujeres y hombres que han causado baja similar a su representación en el total de la plantilla. El 72% de las bajas han sido bajas por fin de contrato, siendo el porcentaje de mujeres y hombres que han causado baja similar a su representación en el total de la plantilla.

### **3.3. Promoción profesional**

En el año 2023 ha habido 25 promociones, siendo el porcentaje de hombres y mujeres similar a su representación global de la plantilla.

### **3.4. Formación**

- En el año 2023 ha habido 678 personas que han asistido a alguna formación, siendo el porcentaje de mujeres y hombres igual a su representación en el global de la plantilla. El número de horas de formación recibida por mujeres ha sido de 7 horas y de hombres de 8. El 40% de las formaciones han sido sobre "Normativa, seguridad e higiene", siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla.

### **3.5. Clasificación profesional, retribuciones (registro retributivo) y auditoría retributiva**

- El convenio colectivo establece un sistema de clasificación personal.

### 3.6. Condiciones de trabajo

- El 70% de la plantilla tiene jornada a tiempo completo, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. Un 27% tiene jornada a tiempo parcial, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. El 3% tiene jornada reducida, siendo nuevamente el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla.
- Existen centros 24 horas/365 días y centros de día/consulta externa. En los primeros el horario tipo es el de mañanas/tardes/noches sin turno rotativo y en los segundos, mañanas/tardes.
- Los puestos de atención directa no permiten teletrabajo. Los puestos técnicos pueden llegar a teletrabajar, no siendo habitual y dependiendo de la organización del centro.

### 3.7. Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- En el año 2023 ha habido 58 licencias relacionadas con el Embarazo/Nacimiento, siendo el porcentaje de mujeres 10 puntos superior a su representación en el global de la plantilla.
- En el año 2023 ha habido 23 reducciones de jornada, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. Todas las reducciones de jornada han sido por Cuidado de hijos.
- En el año 2023 ha habido 13 excedencias, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. Todas las excedencias, menos una, han sido por Cuidado de hijos, la otra por Cuidado de familiares.

### 3.8. Infrarrepresentación femenina

No existe infrarrepresentación femenina en el global de la plantilla (las mujeres representan el 76% de la plantilla). A pesar de eso, sí encontramos menor representación de mujeres en:

- Centros de trabajo: ITA-Alcalá, y ITA-Argentona TC.
- Área/división: Planta.
- Categoría profesional: Monitor/a.
- Puesto: Monitor/a.

### 3.9. Prevención del acoso sexual por razón de sexo

- Existe un protocolo de actuación para casos de acoso.
- La empresa no tiene conocimiento de que se hayan producido situaciones de acoso entre la plantilla.

### 3.10. Salud laboral

- En el año 2023 se han producido 578 bajas temporales (una misma persona ha podido tener más de una baja).

- El 91% de las bajas temporales han sido por enfermedad común, siendo el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla.

### 3.11. Violencia de género

- Existe un protocolo de actuación para casos de acoso.
- La empresa no tiene conocimiento de que se hayan producido situaciones de acoso entre la plantilla.

### 3.12. Cultura organizacional

- La igualdad de oportunidades se recoge en los compromisos adquiridos como empresa con propósito, donde a través de consideración se promueve la no discriminación y el respeto a todas las personas que trabajan en la empresa y sus otros públicos de interés; así como el empoderamiento de la mujer. La empresa cuenta con el organismo Women's Club en el que participan distintas profesionales de la empresa y de todos los países para promover iniciativas de igualdad y corresponsabilidad, y en el que participa Sophie Boissard, CEO de Clariane Grupo.
- La igualdad de oportunidades es una de las actuaciones de las políticas de RSC de la empresa. En este enlace está la política RSC del Grupo: <https://www.grupo5.net/wp-content/uploads/2021/05/Política-de-Responsabilidad-Social-Corporativa-Grupo-5.pdf>
- Desde la dirección de RSC participamos en las jornadas organizadas por Corresponsables así como en las actividades organizadas por la Red de empresas contra la violencia de género del Ministerio de la que formamos parte.
  - <https://www.youtube.com/watch?v=QpFa17HbBIE>
  - <https://www.corresponsables.com/video/grupo-5-directora-de-comunicacion-y-rsc-ana-lozano>
  - <https://www.corresponsables.com/actualidad/diversidad-empresa-inclusiva-grupo-sifu-corresponsables>
- En relación con la cadena de valor, en la totalidad de los contratos se incorpora una línea referente en que se reconoce y acepta el código de conducta y cumplimiento en el que se recoge la igualdad de oportunidades y no discriminación. Clariane dispone de una política de compras y una carta de compras responsables en el que se establece y se comunica a los proveedores la necesidad de no discriminación y otra serie de requisitos. El código de conducta se puede visualizar en el siguiente enlace: [https://www.grupo5.net/wp-content/uploads/2018/12/Codigo\\_Conducta\\_Grupo5.pdf](https://www.grupo5.net/wp-content/uploads/2018/12/Codigo_Conducta_Grupo5.pdf)
- Se difunden contenidos relacionados con la igualdad a través de correo electrónico, Intranet, web, blog y redes sociales. No se publican con una periodicidad concreta pero sí tiene como hitos días mundiales como Día de la Mujer, Día de la Discapacidad, Día de los Derechos Humanos, Día de la Salud Mental o el Día Contra la Violencia de Género.
- La empresa no ha recibido ningún reconocimiento relacionado con la materia.

### 3.13. Publicidad, imagen y comunicación corporativa

- Los canales de comunicación ordinarios son web, redes sociales, notas de prensa, relaciones con medios de comunicación, eventos internos y externos, jornadas y congresos,

correo electrónico, intranet, blog, vídeos, tablón de anuncios, teléfono, Teams, reuniones presenciales.

- En la mayoría de publicaciones y comunicaciones realizadas por la empresa hace un uso del lenguaje no sexista. No disponemos del manual, estamos desarrollando un manual de lenguaje inclusivo que tendremos las próximas semanas.
- La empresa procura que las imágenes que usa no sean estereotipadas y hace una revisión continua atendiendo a los comentarios de nuestros equipos o de las personas que lo indican en redes sociales o a través de correo electrónico.

#### **4.- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020.**

##### **4.1.- Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo.**

La valoración de puestos de trabajo de la empresa se ha realizado sobre la base de la metodología de valoración de puestos del Ministerio de Trabajo; realizado por Vivofácil, consultora experta en esta materia, con cuya colaboración ha contado la Compañía.

Así, dicha metodología no solo se basa en un sistema analítico basado en puntos y factores, sino que, además, es la herramienta recomendada por el propio Ministerio. Se realiza con base en una serie de factores predefinidos de conformidad con la actividad de la Empresa, tal y como exige el RD 902/2020, que determinan la ubicación y valor de cada posición en la estructura organizativa.

##### **4.2.- Resultado de la auditoría salarial**

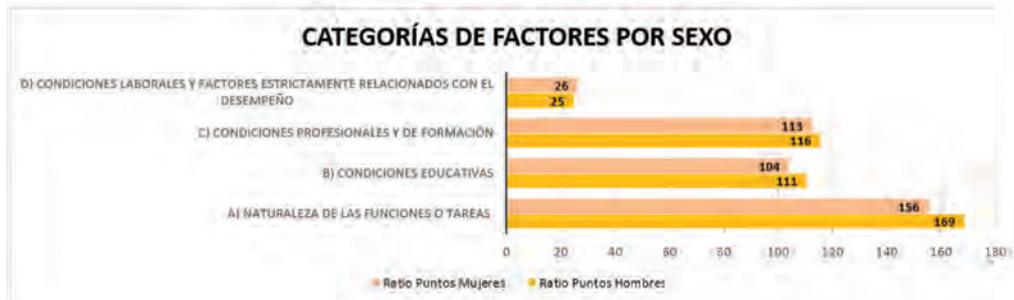
- La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir 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.
- La auditoría retributiva realizada da cumplimiento al RD 902/2020 de octubre de 2020.
- ITA CLINIC ha realizado una valoración de puestos para determinar el valor numérico de sus puestos de trabajo con el objeto de identificar puestos de igual valor y hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- Además, se ha elaborado el Registro Retributivo con los datos de la retribución percibida por la plantilla en el año analizado (del 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023) y la retribución equiparada (normalizando jornadas, es decir, elevando a jornada completa la retribución de aquellas personas con reducción de jornada o contrato a tiempo parcial; y anualizando días trabajados, es decir elevando a año completo, el tiempo trabajado de aquellas personas que por ejemplo se han

incorporado después del 1 de enero de 2023 o han causado baja antes del 31 de diciembre de 2023); todo ello para poder comparar bases equivalentes.

- La valoración de puestos de trabajo realizada ha asignado las siguientes puntuaciones:



- La valoración de puestos de trabajo ha permitido constatar que no hay diferencias por sexo en los factores utilizados:



- Los resultados de la auditoria retributiva, tomando como base los diferentes puestos de igual valor, indican que:
  - Teniendo en cuenta las retribuciones promediadas percibidas de hombres y mujeres, sin tener en cuenta su posición, los hombres cobraron un 5% más.

| 2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios |                 | Razón Social: ITA<br>PERIODO DE REFERENCIA<br>01-01-23<br>31-12-23 |                  |                      |                 |  |
|---------------------------------------|-----------------|--|------------------|----------------------|-----------------|--|
| Nº                                    | SALARIO BASE Eq | Tot COMPL SA L Eq  | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |  |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>-6%</b>      | <b>21%</b>   | <b>5%</b>        | <b>2%</b>            | <b>5%</b>       |  |
| Hombre 268                            | 14.492          | 10.423   | 24.915           | 1.040                | 25.954          |  |
| Mujer 887                             | 15.373          | 8.213  | 23.585           | 1.018                | 24.604          |  |

| 2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medias |                 | Razón Social: ITA - NIF<br>PERIODO DE REFERENCIA<br>01-01-23 fecha inicio<br>31-12-23 fecha fin |                  |                      |                 |  |
|------------------------------------|-----------------|---|------------------|----------------------|-----------------|--|
| Nº                                 | SALARIO BASE Eq | Tot COMPL SA L Eq   | TOTAL SALARIO Eq | Tot Extrasalarial Eq | TOTAL Retrib Eq |  |
| <b>TOTAL</b>                       | <b>-9%</b>      | <b>12%</b>  | <b>2%</b>        | <b>-14%</b>          | <b>1%</b>       |  |
| Hombre 268                         | 13.990          | 7.015   | 21.003           | 53                   | 21.052          |  |
| Mujer 887                          | 14.429          | 6.154   | 20.577           | 60                   | 21.463          |  |

- Según el RD 902/2020, el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. Es decir, en este caso no es necesaria esa justificación.
- No hay ningún puesto donde la diferencia de la retribución de hombres y de mujeres sea superior al 25%.

En todo caso, las diferencias advertidas vienen dadas por factores concretos derivados de situaciones personales sin que se pueda apreciar un patrón o elemento discriminatoria. No sólo teniendo en cuenta los % inferiores al 25% sino también la feminización de prácticamente todos los puestos de trabajo (los hombres representan sólo el 24% de la plantilla).

- No se han encontrado otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, ni deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni en la promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas, en la revisión de la información objeto de esta auditoría retributiva.

#### 4.3.- Vigencia de la auditoría salarial

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad.

Durante este período de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial.

#### 4.4.- Establecimiento de un plan de actuación

Con independencia de que no se haya detectado ningún tipo de discriminación salarial por razón de sexo, es recomendable continuar con el seguimiento de la retribución durante la vigencia del Plan y en su caso, adoptar las medidas que se estimen necesarias.

A tal efecto, se incorporan medidas en el bloque de retribución en línea con los objetivos que con dichas medidas se persiguen, que también se hacen constar en la propia auditoría y que son las siguientes:

| MEDIDA  | PRIORIDAD | INDICADOR SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN   | RESPONSABLE | MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS | PLAZO EJECUCIÓN  |
|---|-----------|--|-------------|-----------------------------|--|
| Fomente la incorporación de mujeres en las posiciones en las que se encuentran subrepresentadas.  | Sí        | % de mujeres/hombres en plantilla<br>% de mujeres/hombres en cada nivel jerárquico<br>% de mujeres/hombres en cada área/departamento | RR.HH.      | 3 persona (RR.HH)           | Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual). |
| Revise anualmente con la realización del Registro Retributivo que las diferencias están justificadas y si no es así, que establezca objetivos concretos para eliminarlas. | Sí        | Brecha salarial  | RR.HH.      | 3 persona (RR.HH)           | Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual). |

#### 5.- Definición de objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo de este Plan de Igualdad es el de consolidar y avanzar en la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todas las personas trabajadoras de la empresa, así como favorecer una cultura de inclusión y respeto por el equilibrio de la vida personal y profesional.

##### 5.1.- Objetivo general

Continuar consolidando la igualdad y la perspectiva de género en la gestión de la Empresa con carácter transversal en todos sus ámbitos y áreas de actuación, promoviendo una cultura empresarial que vele por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

##### 5.2.- Objetivos específicos

| ÁREA   | OBJETIVOS  |
|--|--|
| Acceso al empleo, selección y contratación                                       | Consolidar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.   |
| Clasificación profesional, Infrarrepresentación femenina, promoción y desarrollo | Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados. |

| ÁREA   | OBJETIVOS  |
|--|--|
| Formación  | Potenciar, mediante acciones formativas, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...).  |
| Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral bajo principios de equidad, objetividad, razonabilidad y proporcionalidad.  |
| Retribución  | Continuar garantizando y velando por la igualdad retributiva en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo.  |
| Prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo                   | Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.   |
| Comunicación y sensibilización   | Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional. |
| Violencia de género  | Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, así como contribuir a la protección de las víctimas de violencia de género.<br><br>A estos efectos se entenderá que concurre una situación de violencia de género cuando se acredite por cualquiera de las formas legalmente aceptadas.                   |
| Salud laboral con perspectiva de género  | Consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.   |

#### **6.- Medidas del Plan de Igualdad, indicadores, plazo de ejecución y recursos necesarios para su implementación.**

Una vez identificados los objetivos generales y específicos, a continuación, se recogen las medidas que integran el presente Plan de Igualdad, así como el plazo de ejecución, recursos necesarios para su implementación, priorización e indicadores que permitirán determinar la evolución de cada medida.

Ámbitos objeto de actuación:

1. Acceso al empleo, selección y contratación
2. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
3. Formación

4. Ejercicio corresponsable de los derechos la vida personal, familiar y laboral.
5. Retribución
6. Prevención e intervención del acoso sexual y por razón de sexo
7. Comunicación y sensibilización
8. Violencia de género
9. Salud laboral con perspectiva de género

A continuación, se relaciona el conjunto de medidas que han sido negociadas y acordadas en el seno de la CN del Plan de Igualdad tras el análisis de las conclusiones alcanzadas en el Diagnóstico de Situación. Al objeto de facilitar la distinción de cada una de las medidas, se ha optado por relacionarlas por áreas y objetivos concretos, incorporando los indicadores necesarios para su control, así como los recursos responsables de su ejecución y el plazo establecido para el cumplimiento de cada una de ellas, todo ello, en cumplimiento de lo previsto en los apartados f), g) y h) del artículo 8.2 del RD 901/20

### 6.1.- ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Consolidar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.   |  |   |                              |
|---|--|---|------------------------------|
| MEDIDA  | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE                       | PLAZO                        |
| Desarrollar un guion para la estructura de mando, de contenidos básicos a tratar en las entrevistas de selección, así como un listado de preguntas a evitar dirigido a la unidad organizativa de selección, que permita constatar la ausencia de contenidos sexistas y el mantenimiento de unos criterios objetivos de selección. Dicho guion será revisado por la Comisión de Seguimiento, así como sus futuras modificaciones.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del documento</li> <li>• Traslado a la comisión de seguimiento del documento</li> </ul>   | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante la vigencia del plan |
| Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Textos de las ofertas de empleo publicadas.</li> </ul>  | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante la vigencia del plan |
| Se adoptará como principio general de la contratación la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos en los que estén infrarrepresentadas, teniendo en cuenta el índice de concentración y el de distribución global. En el supuesto de la elección final de un hombre sobre una mujer se deberá encontrar debidamente justificada mediante preceptivo informe por el correspondiente mando, sobre la base de criterios ajenos al sexo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de veces que se ha aplicado la medida.</li> <li>• Número de mujeres incorporadas en estos puestos.</li> <li>• Número de personas incorporadas a estos puestos.</li> <li>• Número Informes</li> </ul> | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante la vigencia del plan |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Consolidar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| MEDIDA  | INDICADOR   | PERSONA RESPONSABLE                       | PLAZO   |
| Informar a la plantilla de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado, tanto a hombres como a mujeres. Se incluirá en el manual de bienvenida los medios mediante los cuales se publicitaran estas vacantes.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual de aumentos de jornada con información segregada por sexos.</li> <li>Redacción manual de bienvenida.</li> </ul>  | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante la vigencia del plan                                |
| Seguimiento, a través de un formulario revisado previamente por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte de la persona trabajadora.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe que incluya número de bajas voluntarias, motivo, departamento y provincia.</li> <li>Revisión Comisión de Seguimiento.</li> </ul>   | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | A partir de los 6 meses desde la entrada en vigor del Plan. |
| A partir del 1.01.2025 se concederán 5 becas anuales de un importe 1.000 euros que serán gestionadas por el departamento de formación, quien recibirá las candidaturas y decidirá según las necesidades y adecuación de la solicitud, acreditando la resolución de la misma e informará del número de candidaturas y de los criterios de selección, en un proceso transparente previamente negociado con la CS. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de becas solicitadas y concedidas a las personas desagregado por sexo.</li> <li>Informe de los criterios en la adjudicación de las becas concedidas.</li> <li>Concesión de formaciones no recogidas en el plan de formación.</li> </ul> | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante toda la vigencia del Plan                           |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Consolidar el principio de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación en la selección de personal.  |  |   |                                    |
|--|--|---|------------------------------------|
| MEDIDA   | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE                       | PLAZO                              |
| Elaboración de un protocolo de buenas prácticas en materia de selección de personal con apartados específicos de selección no sexista y sesgos inconscientes vinculados al sexo. Dicho protocolo se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su revisión, previamente a su aprobación. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento elaborado.</li> <li>• Difusión del protocolo.</li> <li>• Presentación del protocolo a la comisión de seguimiento</li> </ul> | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Primer año de la vigencia del Plan |
| Formación en materia de selección a las direcciones de centro y al personal que participa activamente en los procesos de selección, que incluya contenido específico sobre selección no sexista y sesgos inconscientes vinculados al sexo. El curso será e-learning y de 1 hora.           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de formaciones impartidas.</li> <li>• Número de personas reclutadoras que reciben la información.</li> </ul>                   | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Primer año de vigencia del Plan    |

## 6.2.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA, PROMOCIÓN Y DESARROLLO

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados.   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| MEDIDA  | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE                       | PLAZO  |
| Informe de seguimiento anual desagregado por sexo en materia de promoción, diferenciando niveles salariales y identificando el número de candidaturas recibidas para cada puesto. De dicho informe se dará traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Datos cuantitativos anuales sobre la promoción de mujeres y hombres.</li> </ul> | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Anualmente, durante toda la vigencia del Plan. |
| Elaboración de un protocolo para regular la promoción interna con perspectiva de género mediante criterios de objetividad, transparencia y públicos. Los puestos de trabajo ya sean para acceso, o promoción interna, se publicarán de manera que toda la plantilla tenga acceso a la información, también quienes ejerzan permisos de conciliación, baja o licencia por maternidad o embarazo. Las ofertas dispondrán de una descripción completa, nomenclatura, la empresa profesional, ubicación, horario y relación pormenorizada de los requisitos que se solicitan para el puesto, marcando los que son imprescindibles y lo que se valorarán como méritos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de promoción interna baremado.</li> </ul>                             | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | 6 meses desde la entrada en vigencia del Plan  |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Garantizar la objetividad y no discriminación en el proceso de promoción interna, eliminando posibles barreras que dificulten el acceso de la mujer a puestos infrarrepresentados.   |   |   |                              |
|---|---|---|------------------------------|
| MEDIDA  | INDICADOR   | PERSONA RESPONSABLE                       | PLAZO                        |
| La Comisión de Seguimiento revisará las descripciones de puestos de trabajo (Jobs descriptions)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Acta de la comisión conforme se ha procedido a la revisión.</li> </ul>   | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante la vigencia del Plan |
| Informar a la plantilla de las vacantes en puestos de responsabilidad, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado, tanto a hombres como a mujeres. Se incluirá en el manual de bienvenida los medios mediante los cuales se publicitarán estas vacantes. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de vacantes en puestos de responsabilidad publicados en la intranet.</li> <li>Número de mujeres que han promocionado en el último año.</li> <li>Redacción manual de bienvenida</li> </ul>                                     | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante la vigencia del Plan |
| En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual respecto a la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.</li> <li>Número de mujeres promocionadas en el año natural en puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas.</li> </ul> | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Durante la vigencia del Plan |

### 6.3.- FORMACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Potenciar, mediante acciones formativas, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...).     |   |   |   |
|--|---|---|---|
| MEDIDA   | INDICADOR   | PERSONA RESPONSABLE                         | PLAZO   |
| Planificar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a todo el personal de la empresa (tanto presencial como a través de plataforma e-learning, facilitando medios y horas para las mismas).           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones formativas ofrecidas y ejecutadas (con perfiles destinatarios)</li> </ul> | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa   | Durante la vigencia del Plan                  |
| Revisar el Plan de Formación anual desde la perspectiva de Género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de Plan de Formación</li> </ul>  | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa   | Primer trimestre y con cada Plan de Formación |
| Realización de formación dirigido al personal directivo y coordinación de la empresa, relativo al contenido del presente Plan de Igualdad, así como de los procedimientos de solicitud y disfrute de las medidas, desplegando la información de este a la totalidad de la plantilla. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones formativas aprobadas y ejecutadas.</li> </ul>                             | Relaciones Laborales<br>Ricardo Vega Franco | Primer año de vigencia del Plan               |
| Formación en materia de igualdad para las personas integrantes de las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. (50 horas)   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas formadas.</li> </ul>  | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa   | Tres meses desde la publicación del Plan      |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Potenciar, mediante acciones formativas, tanto presencial como digital, la igualdad de trato y oportunidades de la mujer en la Empresa y promover, a través de formación específica, la diversidad y la inclusión (género, equipos intergeneracionales...). |   |   |   |
|--|---|---|---|
| MEDIDA   | INDICADOR   | PERSONA RESPONSABLE                       | PLAZO   |
| Formación específica sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género para el personal del Área de Recursos Humanos y personas con equipos o trabajadoras a cargo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas formadas.</li> </ul>  | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Tres meses desde la publicación del plan      |
| Elaboración de un informe anual sobre el uso de los PIF que se remitirá a la comisión de seguimiento para su estudio y valoración  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de seguimiento de los PIF.</li> </ul>  | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Anualmente, durante toda la vigencia del Plan |
| Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Herramienta de registro utilizada</li> <li>Acta de presentación a la Comisión de Seguimiento.</li> </ul> | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Dos años de la entrada en vigor del Plan      |
| 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 alumnado.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas que han asistido a este tipo de formación fuera de su jornada laboral.</li> </ul>     | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Anualmente, durante toda la vigencia del Plan |
| 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.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de personas de nuevo ingreso y promocionadas en la empresa con formación en igualdad.</li> </ul>  | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa | Anualmente, durante toda la vigencia del Plan |

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

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral bajo principios de equidad, objetividad, razonabilidad y proporcionalidad.  |   |  |  |
|---|---|--|--|
| MEDIDA  | INDICADOR   | PERSONA RESPONSABLE                                      | PLAZO                                    |
| <p>Se podrá flexibilizar el horario diario para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en aquellos casos de adaptación escolar de la descendencia hasta que estos alcancen la edad de 12 años.</p> <p>El trabajador o trabajadora deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida (siendo siempre la misma).</p> <p>El disfrute de esta medida se limitará a una vez cada año natural y por un periodo máximo de 15 días naturales, debiendo comunicarlo con un preaviso de 15 días, de manera expresa y por escrito a su responsable directo. La denegación de la solicitud deberá ser debidamente motivada por razones objetivas relacionadas con las necesidades del área o servicio concreto.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de adaptación escolar</li> <li>Presentación de solicitudes de adaptación con su resolución, indicando: solicitas, aprobadas o rechazadas.</li> <li>Presentación de informe sobre las solicitudes rechazadas.</li> </ul> | <p>Compensación y Beneficios<br/>Joan López Estirado</p> | <p>Durante toda la vigencia del Plan</p> |
| <p>Las personas trabajadoras tendrán acceso a ayuda terapéutica a precios reducidos. Concretamente, tendrán acceso a 5 sesiones gratuitas con la empresa (...) y posteriormente, a tarifa plana de sus servicios a un precio por sesión de 36 euros (incluidos familiares)</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sobre el uso disfrute de las medidas de conciliación.</li> </ul>   | <p>Compensación y Beneficios<br/>Joan López Estirado</p> | <p>Durante toda la vigencia del Plan</p> |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <p>La empresa beneficiará anualmente a 1 descendiente de 2 trabajadores y trabajadoras en activo que padezcan discapacidad. La mencionada ayuda se materializará en el acompañamiento, logística necesaria y apoyo en actividades de rehabilitación, disponiendo para ello un presupuesto anual máximo de 1000 euros por solicitante. Los requisitos para el acceso a esta ayuda serán los establecidos en el protocolo.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sobre el uso disfrute de las medidas de conciliación.</li> <li>Se presentará un informe económico del año anterior para establecer como criterio de inicio</li> </ul> | <p>Compensación y Beneficios<br/>Joan López Estirado</p> | <p>Durante toda la vigencia del Plan</p> |
| <p>La empresa impulsará acuerdos y/o convenios con organismos, fundaciones, etc. que refuercen el índice de empleabilidad de los descendientes con discapacidad, disponiendo para la consecución de estos objetivos una partida económica anual, que se analizará y decidirá su variación atendiendo a las necesidades detectadas.</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Convenios/acuerdos suscritos.</li> </ul>  | <p>Compensación y Beneficios<br/>Joan López Estirado</p> | <p>Durante toda la vigencia del Plan</p> |
| <p>Beneficios fiscales en la solicitud de los trabajadores y trabajadoras de los siguientes productos:</p> <p>-Ticket guardería: se solicitará a través del Portal del empleado y beneficiará con un ahorro fiscal importante a las personas usuarias del mismo.</p> <p>- Formación: se facilitará a las personas empleadas de la Compañía el acceso a formación reglada y oficial, favoreciendo la disminución de su coste a través de la gestión a través de la retribución flexible. Para ello, la formación será pagada por la empresa descontada de la nómina a través del plan de retribución flexible. El profesional que acceda a este beneficio firmará un acuerdo de permanencia cuya duración se adecuará al tipo de formación que se haya solicitado. En caso de que el profesional cause baja en la empresa por cualquier motivo, el importe pendiente de pagar se descontará de su liquidación, quedando obligado dicho profesional a</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sobre el uso disfrute de las medidas de conciliación.</li> </ul>  | <p>Compensación y Beneficios<br/>Joan López Estirado</p> | <p>Durante toda la vigencia del Plan</p> |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| reintegrar cualquier importe que no haya sido posible descontar.  |   |  |  |
| Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 15 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sobre el uso disfrute de las medidas de conciliación.</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado         | <p>1r tramo: durante los dos primeros años de vigencia del Plan.</p> <p>2º tramo: durante los dos últimos años de vigencia del Plan.</p> |
| Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta tres meses, para las personas en trámites de adopción internacional.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sobre el uso disfrute de las medidas de conciliación.</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado         | Durante toda la vigencia del Plan  |
| Las y los trabajadores/as que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, acreditado documental y fehacientemente en ambos casos, se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. Dicha comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sobre el uso disfrute de las medidas de conciliación.</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado         | Durante toda la vigencia del Plan  |
| Realización de una evaluación de las formas de aminorar la carga de trabajo en los supuestos de reducción de jornada por lactancia o por cuidado de familiar.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Documento de evaluación.</li> </ul>  | Prevención de Riesgos Laborales<br>Julio Arias Fernández | Durante toda la vigencia del Plan  |

|  |  |  |                                   |
|--|--|--|-----------------------------------|
| 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.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de la medida</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante toda la vigencia del plan |
| Permiso retribuido para acompañamiento a visitas médicas y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de la medida</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante el primer año.            |
| Permiso retribuido para acompañar a personas dependientes y que convivan con la solicitante hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a citas médicas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de la medida</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante toda la vigencia del Plan |
| Ampliar a 5 días hábiles retribuidos en el supuesto de fallecimiento de padres, hijos/as, cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en registro.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguimiento de la medida</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante toda la vigencia del Plan |

### 6.5.- RETRIBUCIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Continuar garantizando y velando por la igualdad retributiva en todos los niveles de la Compañía a través de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo. |  |  |  |
|--|--|--|--|
| MEDIDA   | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE                              | PLAZO  |
| Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo no justificables, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección en un plazo determinado.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de la medida</li> </ul>       | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante toda la vigencia del plan                      |
| Realización del registro retributivo anual de acuerdo a lo marcado en la legislación vigente.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Registro retributivo</li> </ul>           | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual). |
| Diseño y ejecución de una campaña de concienciación sobre la necesidad de la igualdad retributiva con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (22 de febrero).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de anuncios publicados.</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante toda la vigencia del plan (seguimiento anual). |
| 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. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras.    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Política retributiva</li> </ul>           | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Dos años desde la entrada en vigor del Plan.           |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p>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 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.</p> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Auditoría salarial</li></ul> | <p>Compensación y Beneficios<br/>Joan López Estirado</p> | <p>Dos años desde la entrada en vigor del Plan.</p> |
|--|--|--|---|

### 6.6.- PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones. |   |  |  |
|---|---|--|--|
| MEDIDA  | INDICADOR   | DEPARTAMENTO RESPONSABLE                                 | PLAZO  |
| Elaborar y difundir material informativo sobre protocolo de actuación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad y/o expresión de género a toda la plantilla  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales y canales de difusión.</li> </ul> | Comunicación<br>Ana Lozano Cambara                       | Durante la vigencia del Plan                   |
| Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas formadas.</li> </ul>      | Comunicación<br>Ana Lozano Cambara                       | Durante la vigencia del Plan                   |
| Actualización del protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo existente según haya nueva regulación al respecto  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo elaborado</li> </ul>               | Prevención de Riesgos Laborales<br>Julio Arias Fernández | Primer año desde la entrada en vigor del Plan. |
| Formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla, el equipo de voluntariado y el alumnado en prácticas.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de personas formadas</li> </ul>       | Gestión de talento<br>Beatriz Camps Sousa                | Durante la vigencia del Plan                   |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y garantizar la existencia de canales de comunicación accesibles para su denuncia, que garanticen la confidencialidad, así como herramientas adecuadas para la resolución de incidencias y reclamaciones.  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| MEDIDA   | INDICADOR  | DEPARTAMENTO RESPONSABLE  | PLAZO                                     |
| Diseño y difusión de campañas de sensibilización sobre el contenido del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo (comportamientos o situaciones susceptibles de ser considerados acoso, composición de la comisión, canales de denuncia...). Realizar un programa de prevención de acoso con el objetivo de que el espacio laboral sea un lugar seguro y de buenos tratos. Formación a mandos intermedios y recursos humanos. Creación de cultura de empresa | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de anuncios publicados</li> </ul>      | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p>                       | Durante la vigencia del Plan              |
| Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de canales de comunicación</li> </ul> | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p>                       | Durante la vigencia del Plan              |
| La Comisión Instructora (equipo de investigación) 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 y/o resueltos por acoso sexual o por razón de sexo.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual</li> </ul>                      | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Anualmente, durante la vigencia del Plan. |

## 6.7.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional. |  |   |   |
|---|--|---|---|
| MEDIDA  | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE                           | PLAZO   |
| Campaña de difusión externas e internas del plan de igualdad y su contenido utilizando vías que lleguen a todas las personas trabajadoras (mail, intranet, cartelería en los recursos). Incluyendo una infografía sencilla que resuma el plan.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Campaña de comunicación</li> </ul>  | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p> | Durante toda la vigencia del Plan                   |
| Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de publicaciones internas en las que las mujeres tengan una participación y visibilidad predominante.</li> </ul> | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p> | Durante toda la vigencia del Plan                   |
| Diseño y ejecución de una campaña de sensibilización con contenidos periódicos dirigida a todo el personal sobre igualdad entre mujeres y hombres. Se definirá un calendario en la comisión de seguimiento.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Materiales elaborados.</li> <li>Número de difusiones realizadas y canales empleados.</li> </ul>                         | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p> | Durante toda la vigencia del Plan                   |
| Campaña de comunicación interna para informar sobre la existencia y la composición de una comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de difusiones realizadas y canales empleados.</li> </ul>   | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p> | Seis primeros meses de la entrada en vigor del Plan |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional. |  |   |                                   |
|---|--|---|-----------------------------------|
| MEDIDA  | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE   | PLAZO                             |
| La empresa nombrará a una persona responsable de igualdad. Esta persona tendrá la formación equivalente a agente de igualdad.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Designar persona responsable</li> </ul>                               | <p>Gestión de talento</p> <p>Beatriz Camps Sousa</p>                | A la entrada en vigor del Plan    |
| Todos los cuestionarios que se remitan a la plantilla recogerán la variable "sexo" y la variable "género".  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Divulgación de la medida.</li> <li>Muestreo de documentos.</li> </ul> | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Durante toda la vigencia del Plan |
| 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.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de formaciones impartidas.</li> </ul>                          | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p>                       | Durante toda la vigencia del Plan |
| Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de la comunicación.</li> </ul>                               | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p>                       | Durante toda la vigencia del Plan |

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Avanzar en la sensibilización de todas las personas trabajadoras en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y en la utilización de un lenguaje inclusivo, tanto en sus comunicaciones y relaciones internas como en sus publicaciones y relaciones externas, fomentando un clima de inclusión, respeto y equilibrio personal y profesional. |   |                                    |                                   |
|---|---|------------------------------------|-----------------------------------|
| MEDIDA  | INDICADOR   | PERSONA RESPONSABLE                | PLAZO                             |
| Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar a proveedores.</li> </ul> | Comunicación<br>Ana Lozano Cambara | Durante toda la vigencia del Plan |
| Realizar campañas de difusión en los días internacionales señalados.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar campañas.</li> </ul>      | Comunicación<br>Ana Lozano Cambara | Durante toda la vigencia del Plan |

### 6.8.- VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Sensibilizar sobre la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, así como contribuir a la protección de las víctimas de violencia de género.<br>A estos efectos se entenderá que concurre una situación de violencia de género cuando se acredite por cualquiera de las formas legalmente aceptadas.                                       |  |  |  |
|---|--|--|--|
| MEDIDA  | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE                              | PLAZO                                      |
| En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la mujer para sufragar las necesidades vitales.<br>La condición de víctima de violencia de género para la presente medida deberá acreditarse debidamente.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante la vigencia del Plan               |
| Realizar un protocolo de violencia de género explicando como actuar cuando se conoce un caso de violencia de género.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de violencia de género</li> </ul>   | Comunicación<br>Ana Lozano Cambara               | 6 meses desde la entrada en vigor del Plan |
| Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual del uso de medios de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> </ul>  | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante la vigencia del Plan               |
| Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Tanto si es por un período de 18 meses, como si es de manera permanente, a la trabajadora le será de aplicación el Convenio colectivo de aplicación del Centro de Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> </ul> | Compensación y Beneficios<br>Joan López Estirado | Durante la vigencia del Plan               |

|  |   |   |                              |
|--|---|---|------------------------------|
| en que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.  |   |   |                              |
| Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual del uso de medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género</li> </ul>  | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Durante la vigencia del Plan |
| La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, durante los 6 primeros meses. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual del uso de medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> </ul> | <p>Compensación y Beneficios</p> <p>Joan López Estirado</p>         | Durante la vigencia del Plan |

### 6.9.- SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO: Consolidar y avanzar en garantizar una protección adecuada de la salud de toda la plantilla en materia preventiva con perspectiva de género.   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| MEDIDA  | INDICADOR  | PERSONA RESPONSABLE                                      | PLAZO                                      |
| Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptar a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Política de prevención de riesgos laborales.</li> </ul> | Prevención de Riesgos Laborales<br>Julio Arias Fernández | Durante la vigencia del Plan               |
| Revisar, comunicar y difundir el procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y lactancia. Dicho protocolo, bajo la perspectiva de género, evaluará los puestos de trabajo que son susceptibles de riesgo durante embarazo o durante la lactancia. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del protocolo</li> </ul>                       | Prevención de Riesgos Laborales<br>Julio Arias Fernández | 6 meses desde la entrada en vigor del Plan |
| Habilitar un espacio para la lactancia  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Habilitar un espacio para la lactancia</li> </ul>       | Prevención de Riesgos Laborales<br>Julio Arias Fernández | A la entrada en vigor del Plan             |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| Todas las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizarán mediante protocolos preestablecidos, tales como, CoPsoQ-istas21 en el que se recoge como elemento valorable la doble Presencia.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluaciones de riesgos psicosociales.</li> </ul>                                      | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Durante la vigencia del Plan            |
| Conocer y reportar en soporte accesible y trabajable a la mesa de seguimiento, la accidentabilidad laboral por puesto de trabajo y desagregada por sexo.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Datos anuales de accidentabilidad distribuida por puesto de trabajo y sexo.</li> </ul> | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Anualmente durante la vigencia del Plan |
| Campaña de comunicación al personal para dar a conocer que las embarazadas tienen derecho a una revisión médica gratuita y a la revisión de la evaluación de su puesto de trabajo.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de difusiones realizadas y canales empleados.</li> </ul>                        | <p>Comunicación</p> <p>Ana Lozano Cambara</p>                       | Durante la vigencia del Plan            |
| Creación de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo frente a actuaciones de usuarios como protección de la salud laboral con perspectiva de género en los centros de trabajo   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de acoso sexual</li> </ul>   | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Último trimestre del 2025.              |
| Valorar las necesidades formativas del servicio de PRL en perspectiva de género y realizar la formación necesaria.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración necesidades formativas PRL</li> </ul>                                       | <p>Gestión de talento</p> <p>Beatriz Camps Sousa</p>                | Durante la vigencia del Plan            |
| 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 sus retribuciones. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de la medida</li> </ul>  | <p>Compensación y Beneficios</p> <p>Joan López Estirado</p>         | Durante la vigencia del Plan            |

|   |   |   |                              |
|---|---|---|------------------------------|
| La empresa, en función de los resultados de las evaluaciones de riesgo, pondrá a disposición de la plantilla, personal adecuado para reducir los riesgos.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de la medida</li> </ul>      | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Durante la vigencia del Plan |
| La empresa, junto con la RLPT, elaborará un protocolo para la adaptación del personal sensible.<br>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.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo personal sensible</li> </ul>   | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Durante la vigencia del Plan |
| La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de la medida</li> </ul>      | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Durante la vigencia del Plan |
| Impulsar el teletrabajo, de manera voluntaria por la persona trabajadora, en aquellos puestos donde sea posible mediante un protocolo negociado con la RLPT.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo trabajo flexible</li> </ul>    | <p>Compensación y Beneficios</p> <p>Joan López Estirado</p>         | Durante la vigencia del Plan |
| 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. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo desconexión digital</li> </ul> | <p>Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Julio Arias Fernández</p> | Durante la vigencia del Plan |

A efectos de computar los plazos de implantación de las medidas, el mes de agosto se entenderá inhábil.



|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| empresa por parte de la persona trabajadora.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| A partir del 1.01.2025 se concederán 5 becas anuales de un importe 1.000 euros que serán gestionadas por el departamento de formación, quien recibirá las candidaturas y decidirá según las necesidades y adecuación de la solicitud, acreditando la resolución de la misma e informará del número de candidaturas y de los criterios de selección, en un proceso transparente previamente negociado con la CS. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| boración de un protocolo de buenas prácticas en materia de selección de personal con apartados específicos de selección no sexista y sesgos inconscientes vinculados al sexo. Dicho protocolo se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su revisión, previamente a su aprobación.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Formación en materia de selección al personal de la Compañía que participa activamente en los procesos de selección como personas reclutadoras, incluyendo contenidos específicos sobre selección no sexista y sesgos inconscientes de género.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Informe de seguimiento anual desagregado por sexo en materia de promoción, diferenciando niveles salariales y identificando el número de candidaturas recibidas para cada puesto. De dicho informe se dará traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Elaboración de un protocolo para regular la promoción interna con perspectiva de género mediante criterios de objetividad, transparencia y públicos. Los puestos de trabajo ya sean para acceso, o promoción interna, se publicarán de manera que toda la plantilla tenga acceso a la información, también quienes ejerzan  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|  | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|--|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS  | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| permisos de conciliación, baja o licencia por maternidad o embarazo. Las ofertas dispondrán de una descripción completa, nomenclatura, la empresa profesional, ubicación, horario y relación pormenorizada de los requisitos que se solicitan para el puesto, marcando los que son imprescindibles y lo que se valorarán como méritos. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| La Comisión de Seguimiento revisará las descripciones de puestos de trabajo (Jobs descriptions)  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Informar a la plantilla de las vacantes en puestos de responsabilidad, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado, tanto a hombres como a mujeres. Se incluirá en el manual de bienvenida los medios mediante los cuales se publicitarán estas vacantes.                  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Planificar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a todo el personal de la empresa (tanto presencial como a través de plataforma e-learning, facilitando medios y horas para las mismas).   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Revisar el Plan de Formación anual desde la perspectiva de Género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Realización de formación dirigido al personal directivo y coordinación de la empresa, relativo al contenido del presente Plan de Igualdad, así como de los procedimientos de solicitud y disfrute de las medidas, desplegando la información de este a la totalidad de la plantilla.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| Formación en materia de igualdad para las personas integrantes de las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. (50 horas)  | ■    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Formación específica sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género para el personal del Área de Recursos Humanos y personas con equipos o trabajadoras a cargo.   | ■    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Elaboración de un informe anual sobre el uso de los PIF que se remitirá a la comisión de seguimiento para su estudio y valoración   | ■    | ■    |    |    |    | ■    |    |    |    | ■    |    |    |    |      |    | ■  |
| Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad.   | ■    | ■    | ■  | ■  | ■  | ■    | ■  | ■  | ■  |      |    |    |    |      |    |    |
| 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 alumnado.  | ■    | ■    |    |    |    | ■    |    |    |    | ■    |    |    |    |      |    | ■  |
| 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.   | ■    | ■    |    |    |    | ■    |    |    |    | ■    |    |    |    |      |    | ■  |
| Se podrá flexibilizar el horario diario para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en aquellos casos de adaptación escolar de la descendencia hasta que estos alcancen la edad de 12 años.<br>El trabajador o trabajadora deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida (siendo siempre la misma). | ■    | ■    | ■  | ■  | ■  | ■    | ■  | ■  | ■  | ■    | ■  | ■  | ■  | ■    | ■  | ■  |

|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| El disfrute de esta medida se limitará a una vez cada año natural y por un periodo máximo de 15 días naturales, debiendo comunicarlo con un preaviso de 15 días, de manera expresa y por escrito a su responsable directo. La denegación de la solicitud deberá ser debidamente motivada por razones objetivas relacionadas con las necesidades del área o servicio concreto.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Las personas trabajadoras tendrán acceso a ayuda terapéutica a precios reducidos. Concretamente, tendrán acceso a 5 sesiones gratuitas con la empresa (...) y posteriormente, a tarifa plana de sus servicios a un precio por sesión de 36 euros (incluidos familiares)   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| La empresa beneficiará anualmente a 1 descendiente de 2 trabajadores y trabajadoras en activo que padezcan discapacidad. La mencionada ayuda se materializará en el acompañamiento, logística necesaria y apoyo en actividades de rehabilitación, disponiendo para ello un presupuesto anual máximo de 1000 euros por solicitante. Los requisitos para el acceso a esta ayuda serán los establecidos en el protocolo. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| La empresa impulsará acuerdos y/o convenios con organismos, fundaciones, etc. que refuercen el índice de empleabilidad de los descendientes con discapacidad, disponiendo para la consecución de estos objetivos una partida económica anual, que se analizará  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|  | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|--|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS  | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| y decidirá su variación atendiendo a las necesidades detectadas.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Beneficios fiscales en la solicitud de los trabajadores y trabajadoras de los siguientes productos:<br><br>-Ticket guardería: se solicitará a través del Portal del empleado y beneficiará con un ahorro fiscal importante a las personas usuarias del mismo.<br><br>- Formación: se facilitará a las personas empleadas de la Compañía el acceso a formación reglada y oficial, favoreciendo la disminución de su coste a través de la gestión a través de la retribución flexible. Para ello, la formación será pagada por la empresa descontada de la nómina a través del plan de retribución flexible. El profesional que acceda a este beneficio firmará un acuerdo de permanencia cuya duración se adecuará al tipo de formación que se haya solicitado. En caso de que el profesional cause baja en la empresa por cualquier motivo, el importe pendiente de pagar se descontará de su liquidación, quedando obligado dicho profesional a reintegrar cualquier importe que no haya sido posible descontar |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 15 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| hasta tres meses, para las personas en trámites de adopción internacional.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Las y los trabajadores/as que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, acreditado documental y fehacientemente en ambos casos, se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. Dicha comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Realización de una evaluación de las formas de aminorar la carga de trabajo en los supuestos de reducción de jornada por lactancia o por cuidado de familiar.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| 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.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Permiso retribuido para acompañamiento a visitas médicas y tutorías a hijos/as menores (hasta enseñanza obligatoria) o mayores dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que en todo caso deberán justificarse a posteriori.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Permiso retribuido para acompañar a personas dependientes y que convivan con la solicitante hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, a citas médicas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Ampliar a 5 días hábiles retribuidos en el supuesto de fallecimiento de padres, hijos/as, cónyuge o pareja de   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| hecho debidamente inscrita en registro.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo no justificables, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección en un plazo determinado  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Realización del registro retributivo anual de acuerdo a lo marcado en la legislación vigente.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Diseño y ejecución de una campaña de concienciación sobre la necesidad de la igualdad retributiva con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (22 de febrero).  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| 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. Dicha política será del conocimiento de la RLPT y de las personas trabajadoras. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Elaborar y difundir material informativo sobre protocolo de actuación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad y/o expresión de género a toda la plantilla  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|  | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|--|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS  | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| Actualización del protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo existente según haya nueva regulación al respecto   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla, el equipo de voluntariado y el alumnado en prácticas.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Diseño y difusión de campañas de sensibilización sobre el contenido del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo (comportamientos o situaciones susceptibles de ser considerados acoso, composición de la comisión, canales de denuncia...). Realizar un programa de prevención de acoso con el objetivo de que el espacio laboral sea un lugar seguro y de buenos tratos. Formación a mandos intermedios y recursos humanos. Creación de cultura de empresa |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Informar sobre los canales de denuncia en los casos de acoso, asegurando el tratamiento confidencial de las denuncias que se efectúen.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| La Comisión Instructora (equipo de investigación) 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 y/o resueltos por acoso sexual o por razón de sexo.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Campaña de difusión externas e internas del plan de igualdad y su contenido utilizando vías que lleguen a todas las personas trabajadoras (mail, intranet, cartelería en los recursos). Incluyendo una infografía sencilla que resuma el plan.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Diseño y ejecución de una campaña de sensibilización con contenidos periódicos dirigida a todo el personal sobre igualdad entre mujeres y hombres. Se definirá un calendario en la comisión de seguimiento.             |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Campaña de comunicación interna para informar sobre la existencia y la composición de una comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| La empresa nombrará a una persona responsable de igualdad. Esta persona tendrá la formación equivalente a agente de igualdad.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Todos los cuestionarios que se remitan a la plantilla recogerán la variable "sexo" y la variable "género".  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| 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. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Revisión de la comunicación de la empresa, tanto interna como externa, para que se cumplan los criterios establecidos de lenguaje e imagen.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Realizar campañas de difusión en los días internacionales señalados.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|   | 2024 |    | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |  |
|---|------|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|--|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T | 2T   | 3T | 4T | 1T | 2T   | 3T | 4T | 1T | 2T   | 3T | 4T | 1T | 2T   | 3T |  |
| En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la mujer para sufragar las necesidades vitales. La condición de víctima de violencia de género para la presente medida deberá acreditarse debidamente.   |      |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |  |
| Realizar un protocolo de violencia de género explicando como actuar cuando se conoce un caso de violencia de genero.  |      |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |  |
| Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.  |      |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |  |
| Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Tanto si es por un período de 18 meses, como si es de manera permanente, a la trabajadora le será de aplicación el Convenio colectivo de aplicación del Centro de Trabajo en que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora. |      |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |  |
| La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, durante los 6 primeros meses.  |      |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |  |

|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptar a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Revisar, comunicar y difundir el procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y lactancia. Dicho protocolo, bajo la perspectiva de género, evaluará los puestos de trabajo que son susceptibles de riesgo durante embarazo o durante la lactancia. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Habilitar un espacio para la lactancia  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Todas las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizarán mediante protocolos preestablecidos, tales como, CoPsoQ-istas21 en el que se recoge como elemento valorable la doble Presencia.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Conocer y reportar en soporte accesible y trabajable a la mesa de seguimiento, la accidentabilidad laboral por puesto de trabajo y desagregada por sexo.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Campaña de comunicación al personal para dar a conocer que las embarazadas tienen derecho a una revisión médica gratuita y a la revisión de la evaluación de su puesto de trabajo.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Creación de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo frente a actuaciones de usuarios como protección de la salud laboral con perspectiva de género en los centros de trabajo  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Valorar las necesidades formativas del servicio de PRL en perspectiva de género y realizar la formación necesaria.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| 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   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

|   | 2024 | 2025 |    |    |    | 2026 |    |    |    | 2027 |    |    |    | 2028 |    |    |
|---|------|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|----|------|----|----|
| MEDIDAS   | 4T   | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T | 4T | 1T   | 2T | 3T |
| necesidad para la salud de la trabajadora, dicha adaptación no constituirá una merma en sus retribuciones.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| La empresa, en función de los resultados de las evaluaciones de riesgo, pondrá a disposición de la plantilla, personal adecuado para reducir los riesgos.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| La empresa, junto con la RLPT, elaborará un protocolo para la adaptación del personal sensible. 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.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| 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.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| Impulsar el teletrabajo, de manera voluntaria por la persona trabajadora, en aquellos puestos donde sea posible mediante un protocolo negociado con la RLPT.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |
| 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. |      |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |    |      |    |    |

#### **8.- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**

Una vez se hayan puesto en marcha todas las medidas definidas en el Plan, para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en la calendarización/plazos anteriormente mencionada, se realizará el oportuno control y verificación del desarrollo e implantación de las medidas, a tenor de lo previsto en artículo 8.2 i) del RD 901/2020.

En caso de detectarse eventuales desajustes se adoptarán las medidas que resulten pertinentes para velar por el cumplimiento de los objetivos definidos en el presente Plan de Igualdad.

El seguimiento de las medidas conllevará por parte del órgano de vigilancia y seguimiento la supervisión de la implantación de cada medida de forma individualizada, la revisión de los indicadores definidos y/o, en su caso, la cumplimentación de las fichas de seguimiento de medidas u otros informes/mecanismos que resulten más adecuados, en donde se consignará toda la información sobre la implantación de cada una, siendo cumplimentada por la Empresa, conforme a los recursos personales indicados en las medidas del presente Plan.

#### **9.- Órgano de vigilancia y seguimiento.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.2 j) del RD 901/2020, se prevé la creación de una Comisión de Seguimiento de Igualdad cuya constitución y competencias se recogen en el Anexo I del presente Plan de Igualdad.

#### **10.- Procedimiento de modificación y revisión del Plan de Igualdad.**

De acuerdo con lo previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, en cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar las medidas del Plan de Igualdad con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos, y siempre que ello vaya encaminado a la consecución de los mismos

De conformidad con lo establecido en el artículo 9.2 del RD 901/2020 y, sin perjuicio de las revisiones periódicas que en su caso se realicen, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

Sin perjuicio de lo anterior, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de acordarse la modificación del plan, se levantará acta de dicho acuerdo, identificando las concretas modificaciones efectuadas por escrito y el nuevo redactado. Se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Para cualquier modificación se requerirá la votación favorable de la mayoría de cada una de las partes y, en todo caso, de la mayoría de la representación de la parte social.

#### **11.- Sistema de resolución de conflictos**

Las partes acuerdan la adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC), sujetándose cuando corresponda a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

## **Anexo I.- Composición, funcionamiento y competencias de la Comisión de Seguimiento.**

El Sistema de Seguimiento y Evaluación instaurado permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa, así como sobre su resultado. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del Plan de ITA CLINIC BCN S.L. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del RD 901/2020, en relación con el artículo 46.2 de la LOIMH.

### **i.- Composición.**

Con el objetivo de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Plan de Igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 apartado 5º del RD 901/2020, se constituye una Comisión de Seguimiento para la vigilancia y seguimiento del presente Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento estará constituida por 2 personas de cada parte, como máximo. La parte social será constituida por los sindicatos firmantes del plan. Concretamente, las personas que la integran son las siguientes:

#### **Parte social:**

- Elisa García Jiménez (miembro comité de empresa – CCOO)
- Rosana Mariza Barsola Vergara (miembro comité de empresa – CCOO)

#### **Parte empresarial:**

- Joan Lopez Estirado (director de compensación y beneficios)
- Beatriz Camps Sousa (directora de talento)

Ambas Partes podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado de asesores y asesoras, quienes podrán intervenir con voz, pero sin voto.

Sin perjuicio de lo previsto anteriormente, las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por las personas que ellas mismas designen mediante acuerdo de la propia Comisión.

### **ii.- Funcionamiento.**

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria una vez al año desde la efectiva inscripción del Plan y de forma extraordinaria, en los términos y condiciones descritos en el

apartado v ("Reuniones"). Sin perjuicio de ello, el reporte y la evaluación de los datos cuantitativos anuales se realizará una vez al año, en el primer semestre de cada año.

La vigencia de la Comisión de Seguimiento será la misma que la del Plan de Igualdad del que forma parte integrante.

Se habilitará un correo electrónico para la Comisión de Seguimiento del Plan, que será gestionado por una persona de cada parte designadas por la propia comisión.

### **iii.- Competencias y funciones de la Comisión de Seguimiento.**

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas, así como realizar el seguimiento de cada una de las medidas e indicadores de seguimiento.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- ✓ Verificar la ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, y si éstas se ajustan a los objetivos inicialmente planteados.
- ✓ Comprobar si se cumple la calendarización propuesta para las diferentes medidas/objetivos.
- ✓ Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de las medidas y realizar los ajustes pertinentes.
- ✓ Proceder a la evaluación y/o adecuación del Plan en caso de que resultase preciso ante las necesidades organizativas que se produjeran durante su vigencia.
- ✓ Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detectara la necesidad en el proceso de seguimiento.
- ✓ Elaborar un informe final de evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

### **iv.- Herramientas.**

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, fichas, actas o cualquier otro medio que en cada caso se consideren adecuados.

### **v.- Reuniones.**

1.- Durante la vigencia del Plan, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria con carácter bimestral para realizar seguimiento de las medidas, objetivos e indicadores implantados.

2.- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria a los componentes con un preaviso mínimo de 7 días naturales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión.

3.- Las reuniones serán en formato híbrido (presencial-telemático), enviando en este caso la Empresa los enlaces de acceso a la misma a todas las personas que componen la Comisión.

4.- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 7 días naturales, la Comisión de Seguimiento podrá reunirse a petición de la mayoría de sus componentes, siempre que concurra causa que lo justifique.

5.- La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

6.- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta será elaborada por la parte empresarial y enviada a la parte social en un plazo máximo de 7 días naturales tras la reunión, para su revisión y aportaciones. Por su parte, la RLPT remitirá sus observaciones a la Empresa en un plazo máximo de 7 días naturales desde la recepción de la misma.

vi.- Adopción de acuerdos.

Las decisiones de la Comisión de Seguimiento se adoptarán, en general, por consenso. Si fuera necesario realizar una votación, se entenderá acordada la propuesta cuando obtenga el voto favorable de la mayoría de cada una de las Partes. A estos efectos, las representantes de la Parte Social ostentarán el voto ponderado atendiendo a su representatividad en los órganos de representación unitaria a fecha de constitución de la Comisión Negociadora.

#### **vii.- Confidencialidad y deber de sigilo.**

Quienes componen la Comisión de Seguimiento de Igualdad, así como sus asesores y asesoras están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto de los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, sin que pueda ser empleados para usos distintos al previsto en el presente Anexo.

## **Anexo II.- Protocolo de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

### **1.- Objeto**

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo junto con la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

La empresa y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, un procedimiento de prevención y actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte que es objeto de acoso sexual o por razón de sexo pueda hacer uso del mismo y se adopten las medidas pertinentes.

El presente Protocolo recoge un procedimiento, en su conjunto, más garantista que los previstos en los distintos convenios colectivos de aplicación a las personas trabajadoras de ITCA CLINIC BCN SL (en adelante ITA), debiendo por ello tramitarse y resolverse cualquier denuncia siguiendo y dando cumplimiento al procedimiento contenido en el mismo.

### **2.- Alcance.**

El presente Protocolo es aplicable a todas las personas trabajadoras, dentro y fuera de convenio, cualquiera que sea su forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse el voluntariado, becarias y becarios, sin que ello modifique, en ningún caso, la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la empresa. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

A su vez, en aquellos supuestos en que los hechos se relacionen con un tercero ajeno a ITA pero con el que sus profesionales tengan trato en el desarrollo de la actividad de la Empresa, ITA adoptará todas las medidas necesarias para proteger a la víctima, sin perjuicio de llevar a cabo otras acciones que estén a su alcance como (i) ofrecer de forma coordinada con la sociedad a la que se encuentre vinculada la otra persona, medidas de protección a la persona afectada, o incluso (ii) colaborar y/o promover la investigación de los hechos, en coordinación con la sociedad a la que se encuentre vinculada la otra persona si fuese necesario.

El presente Protocolo se aplica en el ámbito de la actividad laboral o profesional. Así, a efectos del presente Protocolo, se entenderá que existe vinculación con la actividad laboral en la medida en que la conducta se produzca con ocasión del trabajo o como resultado de éste.

Por tanto, el presente Protocolo, sin carácter excluyente ni limitativo, podrá resultar de aplicación a situaciones acaecidas:

- a)** en el lugar o centro de trabajo -aun fuera del horario laboral-, inclusive espacios públicos y privados cuando sean lugar de trabajo;

- b) en los lugares de descanso, donde se utilicen instalaciones sanitarias o de aseo, o los lugares destinados a la comida o el almuerzo;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;

### 3.- Definiciones.

#### 3.1.- Normativa

ITA desarrolla este protocolo de actuación con la finalidad de prevenir, investigar, corregir y sancionar en su caso, todas aquellas situaciones de violencia sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciadas por el personal de la plantilla de la Compañía, de conformidad con: (i) las medidas adoptadas en el vigente Plan de Igualdad de la Empresa; (ii) la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres; (iii) la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; (iv) la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; (v) Convenio nº 190 de la OIT y, (vi) resto de normativa nacional e internacional concordante que resulte de aplicación.

#### 3.2.- Términos importantes para entender el procedimiento

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

1. **Acoso por razón de sexo:** Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, 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, constituye una situación de acoso por razón de sexo.
2. **Acoso sexual:** En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, se trata de cualquier comportamiento, tanto verbal como físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, constituye una situación de acoso sexual.

Del mismo modo, el acoso sexual está tipificado como delito en el art. 184 del Código Penal, considerándose como tal la solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o para tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, que genere en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Se contemplan como circunstancias agravantes del delito, entre otras, que se cometa con prevalimiento de la situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación.

#### 3.3.- Violencia sexual y actos que atentan contra la integridad sexual

De conformidad con el artículo 38 de la LO 10/2022, se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas de acoso sexual todos los derechos laborales y de Seguridad Social previstos en el citado artículo.

En todo caso, se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II del Código Penal. Dentro del mismo, el artículo 178 del Código Penal, tipifica como delito cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. En todo caso, se consideran como tales los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto que *"acoso por razón de sexo"* se define como *"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."*

Asimismo, también se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo, maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

**Chantaje sexual.-** El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales, etc.) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

**Acoso Ambiental.-** Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La persona acosadora puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico, etc.

El acoso de intercambio (*"o quid pro quo"*): consiste en forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza

sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

En función de la categoría profesional de las personas involucradas directamente:

- *Acoso horizontal:* entre compañeros/as.
- *Acoso vertical descendente:* de un mando a un/a subordinado/a.
- *Acoso vertical ascendente:* por parte de un subordinado/a a un mando.
- *Acoso en línea:* aquel facilitado por la tecnología
- *Agresión sexual.* - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel de este y de la naturaleza de la relación laboral.

#### **4.- Procedimiento.**

##### **4.1.- Declaración de principios**

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver las posibles conductas de acoso sexual y por razón de sexo y a tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas.

El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Asimismo, y de conformidad con el artículo 48.2 de la LO 3/2007, la representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, con especial atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la asistencia a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso por cualquiera de los motivos aquí mencionados, deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como su encubrimiento, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

ITA, así como la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, declaran que el acoso sexual y por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con la contundencia debida.

Merece especial mención un grupo especialmente vulnerable al acoso que es el colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transexual e intersexuales (LGBTI) y hombres jóvenes que pueden sufrir acoso por parte de mujeres u otros hombres, especialmente cuando son sus superiores jerárquicos.

A estos efectos la empresa se compromete a cumplir íntegramente con lo que se determine a través del desarrollo reglamentario al que hace referencia el art.15 de la Ley 4/2023, en los plazos y términos que se contemplan.

Se constata también la elevada incidencia de casos de multidiscriminación. Este hecho pone de nuevo en evidencia la dimensión del acoso como una conducta estrechamente vinculada a la dinámica y las relaciones de poder, real y cultural, es decir, a las desigualdades estructurales.

#### **4.2.- Causas y manifestaciones**

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, de manera indirecta afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del

trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

1. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
2. Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
3. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
4. La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
5. Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
6. Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
7. Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

#### **4.3.- Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, se adoptarán las siguientes medidas:

Se publicará este protocolo en el portal de ITA y en todos los medios de comunicación de los que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación para aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.

A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de perspectiva de género e igualdad entre hombres y mujeres.

#### 4.4.- Estrategias de sensibilización

|                        |  |
|------------------------|--|
| DIFUSIÓN:              | <p>✓ ITA en colaboración con todas las Representaciones Legales de las Trabajadoras y Trabajadores de la Compañía difundirán a toda la plantilla el Protocolo de Prevención y Procedimiento de Abordaje del Acoso ante cualquier situación de esta índole.</p>   |
| SEGUIMIENTO:           | <p>✓ La Empresa y las Representaciones Legales de las Trabajadoras y Trabajadores de la Compañía son responsables de aprobar el Protocolo y realizar el seguimiento y la evaluación de este documento y de su correcta aplicación.</p>   |
| PROYECTOS Y SERVICIOS: | <p>✓ Todos los proyectos de Centro, Servicio, Reglamentos de Régimen Interno, Normas de Convivencia, Código de conducta y cumplimiento, Plan de Acogida y Plan de Igualdad de ITA, explicitarán la posición de intolerancia por parte de la Compañía ante cualquier tipo y situación de acoso.</p>   |
| PLAN DE IGUALDAD:      | <p>✓ En el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ITA se contempla la importancia y obligatoriedad de disponer de este protocolo y el procedimiento que corresponde.</p>   |
| FORMACIÓN:             | <p>✓ El Plan de Igualdad incluye la planificación de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres que tendrán carácter obligatorio y estarán dirigidas a sus profesionales a través de su Plan de Formación.</p> <p>✓ Las acciones de formación y/o sensibilizaciones relacionadas con acoso, políticas preventivas y procedimientos de actuación se incluyen en el Plan Anual de Formación de la Entidad.</p> |

#### **4.5.- Procedimiento de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

##### **4.5.1.- Garantías**

##### **Derechos y Obligaciones de la empresa**

ITA tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de aquellas atendidas en la Entidad por profesionales éticos y respetuosos.

1. Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
2. Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
3. Observar los indicios de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
4. Facilitar el conocimiento y acceso de protocolo y procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
5. Investigar todas las situaciones conocidas conforme a lo establecido en el procedimiento Formal.
6. Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja o denuncia, investigando y poniendo las medidas oportunas cuando corresponda, así como haciendo el seguimiento pertinente con posterioridad. Todo ello de manera confidencial informando de las vías y pasos que corresponden.

En el caso de que exista una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidad y/ o expresión de género por parte de personas usuarias o cualquier otra persona sin relación laboral con la empresa, es necesario que la empresa preserve el principio de integridad, seguridad y actuación en dicha materia en igualdad de condiciones para esas personas trabajadoras.

##### **Derechos y Obligaciones de las y los Representantes de los trabajadores/as**

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, *las y los Representantes de los trabajadores/as* pueden ejercer las siguientes funciones:

- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.

- Colaborar en la detección de situaciones de riesgo, participando en el seguimiento del protocolo.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo.
- Ser informados/as a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos en los que se ha activado el protocolo y de las sanciones y medidas de apoyo puestas en marcha.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

#### **Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras**

1. Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no ser discriminada o acosada sexualmente o por razón de sexo
2. Derecho a ser escuchada y recibir una respuesta ante la denuncia de acoso.
3. Derecho a preservar su derecho a la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
4. Derecho a comunicar la situación de acoso a través de los canales habilitados al efecto en la Compañía.
5. Derecho y deber de informar sobre las situaciones de posible o potencial acoso que tenga conocimiento.
6. Obligación de tratar a los y las demás con respeto.
7. Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.
8. Obligación por parte de las personas responsables o mandos intermedios a notificar cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozcan.
9. Derecho a la privacidad en el trato de sus datos personales: Todos los trabajadores en aplicación de los artículo 6 y 9 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), así como los artículos 6 y 9 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

## **Garantías y Principios del Procedimiento**

### **Principio de celeridad.**

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

### **Principio de confidencialidad.**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la exclusión en la medida de lo posible de datos personales en los expedientes, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el procedimiento, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

### **Principio de protección de la intimidad.**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas aquellas personas implicadas en el procedimiento.

### **Principio de protección de la dignidad de las personas.**

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

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

La determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias ha de basarse en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

**Audiencia y Contradicción:** El procedimiento debe garantizar el derecho de defensa, una audiencia imparcial, e individualizada para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **Garantía de Prohibición de represalias**

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

#### **4.5.2.- Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de sexo.**

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género (a quienes se les impartirá dicha formación para el caso de que carezcan de la misma). El Equipo estará formado de manera permanente por un miembro del equipo de Relaciones Laborales de la Compañía, por un miembro del equipo de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía, así como por un máximo de dos miembros de la Representación legal de las y los trabajadores/as, quedando por tanto conformado el mismo en el caso concreto por un total de cuatro integrantes, y garantizándose que la composición del Equipo de investigación sea paritaria.

Las posibles integrantes por la Parte Social del referido Equipo de investigación a que se refiere el apartado anterior, estará limitado a un total de cinco correspondiente a cada una de las siglas de los sindicatos firmantes del presente Plan, decidiendo por y entre ellos mismos, qué dos integrarán en cada caso concreto el Equipo de investigación debiendo mantener la paridad.

La identidad de dichas cinco personas será comunicada a la Dirección de la Empresa dentro de los 15 días siguientes a la firma del Plan de Igualdad. Desde la referida comunicación, la Empresa dispondrá de un plazo máximo de 2 meses para impartirles la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de género, si no dispusieran ya de ella.

En caso de que alguna de las cinco personas designadas por la Parte Social pierda su condición de Representante Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores, y/o se desvincule de la Compañía, su sustituto será elegido por la Parte Social en el plazo de 1 mes, desde que se produzca cualquiera de las circunstancias relacionadas y en un plazo máximo de 2 meses desde la referida sustitución y comunicación de la mismas a la empresa recibirá la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de género. Del mismo modo, en caso de que alguna de las personas integrantes

La Comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de personas especialistas o expertas en la materia, siempre que la investigación lo requiera por su complejidad, la Comisión evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de investigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas por la parte a la que represente cuando ésta lo considere necesario.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

#### **Funciones y obligaciones del equipo de investigación**

- a. Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo, así como las motivadas por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- b. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- c. Recomendar y apoyar al Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes de manera motivada.
- d. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f. Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de investigación trasladará al instructor o instructora designada por la empresa toda la información y documentación de este, finalizando la función investigadora.

#### **4.5.3.- Procedimiento de actuación.**

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

### **Inicio del Procedimiento**

La denuncia se presentará por los cauces legales habilitados al efecto en la Compañía. En este sentido, será a través del Canal de Denuncias (Integrity Line), cuyo link es el siguiente:

<https://korian.integrityline.org>



Las denuncias serán recepcionadas por la persona encargada del correspondiente buzón.

En el plazo de 2 días hábiles, el profesional encargado de gestionar el canal de denuncias deberá acusar recibo de la recepción de esta, a efectos de dejar constancia de su recibo y tramitación.

Una vez remitido el acuse de recibo anteriormente referido, la persona encargada del canal de denuncias deberá dar traslado de esta, en un plazo máximo de 2 días hábiles al equipo de investigación. El equipo de investigación deberá conformarse en el siguiente día hábil de la recepción de la denuncia.

La denuncia puede ser presentada:

- Por la propia víctima.
- De oficio, por parte de la empresa, si resulta conocedora de alguna situación que pueda ser objeto de denuncia.
- Por cualquier persona trabajadora, que sea conocedora de alguna situación que pueda ser objeto de denuncia, en cuyo caso, deberá trasladarlo a través del cauce habilitado por la compañía, debiendo mantener confidencialidad (pero no anonimato) de los hechos.

### **Fase de instrucción**

Recibida la denuncia, el órgano instructor incoará un expediente de investigación cuando tenga conocimiento o se detecte la existencia de indicios razonables de acoso sexual o por razón de sexo.

Durante toda esta fase la Compañía podrá adoptar las medidas cautelares que considere oportunas para salvaguardar los derechos de las personas implicadas, de oficio o a propuesta del órgano instructor.

Durante la instrucción, que durará un máximo de 15 días hábiles, el Equipo de Investigación dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. Los testimonios tendrán un carácter estrictamente confidencial.

Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda ejercitar su derecho a la defensa frente a las acusaciones que contra él se hayan vertido, entrevista a la que podrá asistir acompañado/a. Al menos 5 días hábiles antes de la mencionada entrevista, la persona trabajadora denunciada deberá ser informada de las acusaciones vertidas en su contra.

Una vez iniciada la investigación, la persona denunciante podrá optar por limitar su relación con el Equipo de investigación a un único integrante del mismo, así como a declarar una única vez. Salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical, o cualquier persona de su elección.

La metodología de la investigación se concreta en:

- Recoger cuanta información y datos le pueda facilitar la persona afectada y/o los testigos que pudieran existir, así como las evidencias.
- Realizar entrevistas con las personas que se considere necesario (supuesto acosador/a, anteriores acosados/as -de forma separada- o denunciante de hechos similares, etc.).
- Analizar la información con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, sin sesgos subjetivos.
- Estudio del resto de pruebas (mensajes, grabaciones, etc.).

En caso de duda sobre la validez jurídica de una prueba, se analizará por parte del Equipo de investigación, apoyándose para ello, en su caso, en los servicios jurídicos.

La recopilación de información se llevará a cabo con la máxima discreción, sigilo, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Se solicitará la participación de todas las personas que considere que directa o indirectamente pueden tener información de los hechos.

#### **Informe provisional de la investigación**

Una vez concluida la investigación, el Equipo de Investigación emitirá un Informe provisional con carácter informativo del que se dará traslado tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada

En dicho informe contendrá el plazo del que disponen ambas partes para presentar alegaciones frente al mismo.

### **Alegaciones**

La persona denunciante, y la persona denunciada, dispondrán de un plazo inicial de 3 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido por el Equipo de investigación. Dicho plazo será ampliable a criterio del citado Equipo cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera.

En caso de que se presenten nuevos datos relevantes para la investigación de la denuncia, el Equipo de investigación los analizará y valorará su posible incorporación al informe final.

### **Informe final de la investigación**

Una vez finalizado el periodo de alegaciones, el Equipo de investigación realizará el informe final, en el cual se relacionarán: (i) las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia; (ii) Hechos relevantes acreditados; (iii) las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas; (iv) propuesta de medidas disciplinarias; y (v) propuesta de medidas de apoyo, en un plazo máximo de 5 días hábiles.

### **Medidas de Apoyo**

Desde el Equipo de Investigación se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias. Entre otras se definen fundamentalmente:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la RLT y de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.
- Se garantizará en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso sexual o por razón de sexo, género, orientación, identidad y/ o expresión de género, la atención jurídica bien sea desde el ámbito de conciertos de la entidad, bien sea a través de acuerdos específicos con los servicios jurídicos gratuitos de las Administraciones Públicas, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas,

### **Finalización del proceso**

El informe final será entregado a la dirección de Recursos Humanos, a la persona denunciante y a la persona denunciada como máximo al día siguiente de su definitiva redacción,

En dicho informe final se especificará:

- Sí existe o no una conducta constitutiva de acoso y la gravedad de la misma;
- Las propuestas que realiza a la Dirección en función del proceso de investigación.

Corresponderá a la Dirección de Relaciones Laborales la imposición de las medidas disciplinarias, en concordancia y coherencia con el informe final emitido.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieren podido contribuir o dado lugar en el pasado a alguna situación de acoso.

#### **4.5.4.- Resumen plazos del procedimiento**

i) Presentación de denuncia.

ii) 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la Compañía a la persona denunciante.

iii) 2 días hábiles desde la remisión de acuse de recibo a la persona denunciante para que la persona encargada del canal de denuncias de traslado de la denuncia interpuesta al Equipo de investigación.

iv) 1 días hábil desde la recepción de la denuncia por parte de los miembros del Equipo de Investigación para que estos se constituyan adecuadamente.

v) Una vez constituido el Equipo de investigación, 5 días hábiles para llevar a cabo la investigación preliminar.

vi) Plazo máximo de 15 días hábiles para llevar a cabo, por parte del Equipo de investigación, la fase de instrucción.

vii) Una vez finalizada la instrucción del caso, habrá un plazo de 2 días hábiles (ampliable por la complejidad o extensión del caso) para que los implicados procedan a realizar alegaciones.

viii) Una vez finalizado el plazo de alegaciones, el Equipo de investigación deberá emitir informe final en un plazo de 5 días hábiles.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman el presente documento en la fecha arriba indicada

