

PLAN DE IGUALDAD CARE 4 CHRONICS, S.L.U.

ÍNDICE

1.	Introducción.....	3
2.	Características de CARE4CHRONICS, SLU	4
3.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	6
4.	Ámbito de aplicación.....	8
5.	Objetivos generales	9
6.	Estructura.....	10
7.	Conclusiones del diagnóstico de situación.	12
8.	Programa de actuación y cronograma.....	29
9.	Mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.....	55
9.1.	Comisión de seguimiento.....	55
9.2.	Composición	55
9.3.	Adopción de Acuerdos	56
9.4.	Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	57
9.5.	Atribuciones generales de la Comisión	57
9.6.	Atribuciones específicas de la comisión	58
9.7.	Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.....	59
9.8.	Medios	60
10.	Procedimientos de modificación y para solventar posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o seguimiento del Plan de Igualdad.....	61
	ANEXO I: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	62
	ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	

1. Introducción

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa CARE4CHRONICS, SLU, , respondiendo a los requerimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

CARE4CHRONICS declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

El artículo 45 de la LO 3/2007 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres tiene como finalidad, no solo la consecución de los objetivos establecidos en el presente plan, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos del Grupo, y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.



2. Características de CARE4CHRONICS.

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre o Razón Social	Care4Chronics S.L.U.
CIF	B85114031
Domicilio Social	Calle de Orense Nº 34, Planta 3º, CP
Forma Jurídica	Sociedad Limitada Unipersonal
Año de constitución	2007
Responsable de la Entidad	
Nombre	Beatriz López Somalo
Cargo	Directora
Telefono	667 123 601
e-mail	beatriz.lopez@airliquide.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	No existe en estos momentos
Cargo	
Telefono	
e-mail	
ACTIVIDAD	



Sector	Sanitario
CNAE	8690
Actividad	Otras actividades sanitarias
Ambito Geografico	Nacional
DIMENSIÓN	
Nº de Trabajadores	98
Centros de Trabajo	Madrid, Moncada (Valencia), Derio (Bizkaia) y Salamanca
Facturación anual	5,700,618.00 euros (2022)
Beneficios último ejercicio	459,058.00 euros (2022)

3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

La empresa, con el objetivo de continuar con el compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Y por otra parte, con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, conformaron el 20 de febrero de 2024 una Comisión Negociadora para la negociación del Plan de Igualdad, con aprobación de la parte social.

En este sentido, la negociación del Plan de Igualdad se realizó con la siguiente composición:

En **representación de la empresa, 3 personas.**

En **representación de las personas trabajadoras:** una comisión de carácter mixto, compuesta por 3 personas: una de ellas, la delegada de personal de Madrid (CCOO) y dos personas por los dos sindicatos mayoritarios del sector de Sanidad, CCOO y UGT a través de las representantes designadas por sus Federaciones sectoriales.

La Comisión de Igualdad ha tenido las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en todas las empresas del Grupo.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



4. Ámbito de aplicación

Ámbito Normativo: El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y 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.

Ámbito temporal: El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma, es decir del 24 de junio del 2024 hasta el 23 de junio de 2028.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, las partes negociadoras constituirán la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad. En el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente, es decir, podrá ser prorrogable anualmente con previa revisión y aprobación de la Comisión Negociadora.

Ámbito territorial: El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de CARE4CHRONICS en el territorio español; existentes en la actualidad, o que se creen en el futuro. En estos momentos, Madrid y Derio (Bizkaia), tras haber tenido que afrontar la empresa un despido colectivo que ha afectado a los centros de Salamanca y Moncada (Valencia) en su totalidad y parcialmente al centro de Madrid.

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad será de aplicación para todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para el Grupo, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a éste, incluido el personal contratado por ETT.

Igualmente, resultará de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en este mismo punto.

5. Objetivos generales

El presente Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la parte empresarial y la parte social, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, valorando sus posibles efectos.
- Garantizar la presencia o representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles profesionales del Grupo Zemsania, integrando la perspectiva de género en todas las esferas del Grupo.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las personas trabajadoras del Grupo Zemsania.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos, y penalizar conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- Prevenir y penalizar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye, no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso al Grupo, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Asimismo, se han establecido unas líneas de actuación con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos, careciendo inicialmente de plazo determinado de vigencia, al ir ligado a la consecución de éstos. No obstante, las partes entienden que su contenido deberá ser evaluado y revisado.

6. Estructura

El Plan de Igualdad del Grupo se estructura en los siguientes apartados:

DIAGNÓSTICO de la situación de partida de mujeres y hombres en el Grupo, realizado a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por CARE4CHRONICS, SLU respecto a: características de la plantilla; condiciones de trabajo; acceso e incorporación; promoción; formación, retribuciones; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo; violencia de género; salud laboral; y política de comunicación y sensibilización de igualdad.

PLAN DE ACTUACIÓN elaborado a partir de las conclusiones de los diagnósticos de situación y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en el Grupo, tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

1. La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
2. La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas del Grupo, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en el Grupo.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas

tendientes a alcanzar en el Grupo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas/Acciones
- Indicador
- Personas o departamentos responsables
- Plazos de ejecución
- Coste económico

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- Proceso de acceso, selección y contratación.
- Formación y sensibilización.
- Promoción interna y desarrollo profesional.
- Comunicación y lenguaje inclusivo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral con perspectiva de género.
- Compromiso con la igualdad.
- Protección integral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Retribuciones y auditoría salarial.

7. Conclusiones de los Diagnósticos de situación.

Una vez analizados tanto los datos cuantitativos como cualitativos respecto a la plantilla por sexo, edad, vinculación, tipo de relación laboral contrato y jornada, antigüedad, departamento, puestos de trabajo, datos sobre los procesos de selección, la política retributiva del Grupo, las condiciones de trabajo, la infrarrepresentación femenina, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o laboral del año 2023 en los diagnósticos de situación se detectó lo que , a continuación, se resume.

Dada la ausencia de un convenio colectivo que contemple específicamente las actividades de oxigenoterapia que presta CARE4CHRONICS a sus pacientes se aplican en los centros diferentes convenios colectivos:

- Salamanca: Convenio General de la Industria Química (estatal)
- Madrid: Establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de Madrid (autonómico)
- Moncada (Valencia): Sanidad Privada Valencia.
- Derio (Bizkaia): Hospitalización, clínicas médico-quirúrgicas y de diagnóstico de la provincia de Guipuzkoa (concurso público).

El total de la plantilla de CARE4CHRONICS a fecha 31 de agosto de 2023 era la siguiente:

PLANTILLA	
MUJERES	HOMBRES
51	47

Por centros de trabajo la plantilla se distribuye de la siguiente forma:

Distribución de trabajadores por centro (agosto 2023)			
Centro	Número de trabajadores	Mujeres	Hombres
Barcelona	1	1	0
Madrid	9	8	1
Salamanca	7	6	1
Valencia	2	2	0
Zaragoza	1	1	0
País Vasco	78	34	44
Total	98	52	46

Por lo tanto, podemos afirmar que, en términos generales y porcentuales, existe en el ámbito del conjunto de la empresa **una representación superior de mujeres (52,04 %) frente a un 47,96 % de hombres, siendo la composición de la plantilla equilibrada por sexos.**

Distribución de la plantilla por grupos de edad

En la fecha de análisis de datos de plantilla, las personas trabajadoras se distribuían del siguiente modo en función de su edad:

PLANTILLA* POR EDADES			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 años	0	0	0
20 – 29 años	4	2	6
30 – 39 años	16	13	29
40 – 49 años	23	15	38
50 y más años	8	17	25
Total	51	47	98

De dichos datos se puede concluir que, desde un punto de vista horizontal, el porcentaje de mujeres es superior en todos los tramos de edad, excepto en el de 50 o más años y que su representación en todos los tramos donde es mayoritaria es superior al porcentaje de representación en la empresa.

Desde el punto de vista vertical, la mayor presencia de mujeres se concentra en el tramo de 40-49 años (un 45 % del total de mujeres) ocupando el tramo entre 30 y 49 años un total del 76,47 % de la representación femenina. En el caso de los hombres, el tramo que concentra un mayor número de trabajadores es el de 50 o más años (un 36,17 %), si bien su representación por edad está más equilibrada en los tramos por decenio de 30 a 50

o más años. En ambos sexos, el tramo de 20-29 años es el de menor número de efectivos en la plantilla.

Distribución de la plantilla por antigüedad y por nivel de estudios.

A) Distribución de la plantilla por antigüedad.

PLANTILLA TOTAL POR ANTIGÜEDAD			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
< 1 año	11	14	25
DE 1 a 3 AÑOS	18	16	34
1 CUATRIENIO	11	9	20
2 CUATRIENIOS	3	3	6
3 CUATRIENIOS	7	5	12
4 CUATRIENIOS	1	0	1
> 4 CUATRIENIOS	0	0	0
TOTAL	51	47	98

Teniendo en cuenta la antigüedad de la actividad de Urgencia en el centro de Derio (Bizkaia) que agrupo a la mayoría de las personas trabajadoras, la antigüedad de la plantilla se sitúa básicamente en las franjas inferiores a dos cuatrienios.

Desde el punto de vista horizontal, no existen diferencias sustanciales entre mujeres y hombres con respecto al total que representa cada colectivo en la plantilla global, con excepción únicamente del Grupo inferior a un año, donde los hombres ocupan un porcentaje mayor.

Desde el punto de vista vertical, el grupo de 1 a 3 años representa en los hombres un 34,04 % del total de hombres y en las mujeres un 35,29 % y el Grupo que ha cumplido un cuatrienio, en el caso de los hombres representa un 19,15 % sobre el total de hombres y un 21,57 % en el caso de las mujeres.

Podemos concluir que no existe diferencia entre mujeres y hombres respecto a su antigüedad, siendo ligeramente superior la de las mujeres.

B) Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

PLANTILLA TOTAL POR NIVEL DE ESTUDIOS			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
DOCTORADO	0	0	0
GRADO/LICENCIATURA	25	39	64
DIPLOMATURA	24	7	31
TITULO GRADO MEDIO	1	1	2
BACHILLER/BUP O SIMILAR	0	0	0
FORMACIÓN PROFESIONAL	1	0	1
PRIMARIOS (E.S.O. y E.G.B**)	0	0	0
TOTAL	51	47	98

Atendiendo a la actividad de la empresa, la mayor parte de las personas trabajadoras (un 94,90 %) tienen Grado/Licenciatura o Diplomatura.

En análisis horizontal, los hombres ocupan el 60,93 % de las personas con Grado/Licenciatura, frente a un 39,07 % de las mujeres- y por el contrario en el caso de Diplomaturas, los hombres ocupan el 22,58 % de los puestos y las mujeres el 77,42 %.

En análisis vertical, los titulados en Grado/Licenciatura universitaria ocupan el 82,98 % de los hombres; por el contrario, la titulación mayoritaria ostentada por las mujeres es la de Diplomatura Universitaria que ostentan el 47,06 % de las mujeres en equilibrio con las mujeres que ostentan dentro del colectivo una titulación universitaria superior.

Distribución de la plantilla según el puesto de trabajo

PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PERSONAL BASE	4	1	5
PROFESIONALES	41	42	83
COORDINADORES	3	1	4
TÉCNICOS	0	0	0
MANDOS	3	3	6
TOTAL	51	47	98

La distribución de la plantilla es prácticamente equilibrada por Grupos Profesionales, excepto en los Grupos de Coordinadores (donde las mujeres ocupan el 75 % de los puestos) y el de Personal Base (donde las mujeres ocupan el 80 % de los puestos).

Desde el punto de vista horizontal, el equilibrio existente en los datos generales de plantilla se mantiene con ligeras variaciones en los Grupos de Profesionales y Mandos. Tanto en mujeres como en hombres el Grupo de Profesionales es con mucha distancia el mayoritario, representando el 84,70 % del total de la plantilla.

Desde el punto de vista vertical, el Grupo de Profesionales representa en las mujeres un total del 80,39 % y un porcentaje mayor en los hombres, un 89,37 % y el Grupo de Mandos, un 5,88 % y ligeramente superior en el de hombres, un 6,38 % de los hombres.

No existe, desde nuestro punto de vista, segregación vertical entre mujeres y hombres en la empresa

1.1 Distribución de la plantilla según la clasificación profesional

Las personas trabajadoras formaban parte de la siguiente clasificación profesional de trabajo:

PLANTILLA TOTAL POR OCUPACIÓN

	MUJERES	HOMBRES	%MUJERES	%HOMBRES
Dirección general/comité de dirección.	0	0	0,00	0,00
Personal MANDOS- Dirección de operaciones	0	1	0,00	100,00
Personal MANDOS- Responsables (Resp. Médico, Resp. coordinador alerta, Resp. CI y Resp. TST)	3	2	60,00	40,00
Personal COORDINADOR-Coordinador Alerta	3	1	75,00	25,00
Personal BASE- Administración Senior, Administración y Resp. Stock	4	1	80,00	20,00
Personal PROFESIONAL – Médicos/as	19	39	32,76	67,24
Personal PROFESIONAL – Enfermeros/as	22	3	91,67	12,50
OTRO.....				
TOTAL	52	47	53,06	47,96

No existe personal de Dirección, porque la misma reside en la empresa matriz del Grupo fiscal en España, AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA.

En atención a la actividad de la empresa, el Departamento Médico es el que ocupa el mayor número del personal activo en plantilla al agrupar al bloque de Profesionales.

Existe, a nuestro entender, un problema de segregación horizontal, ya que los puestos de Personal Base (personal administrativo) con ocupados básicamente por las mujeres en la empresa.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

PLANTILLA SEGREGADA TIPO DE CONTRATO Y SEXO			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
FIJO ORDINARIO	49	47	96
FIJO DISCONTINUO	0	0	
ACUMULACIÓN TAREAS	0	0	
OBRA O SERVICIO	0	0	
INTERINIDAD (SUSTITUCION)	1	0	
FORMACIÓN	0	0	
PRACTICAS	0	0	
RELEVO	0	0	
OTROS (EVENTUAL)	1	0	
TOTAL	51	47	98

El tipo básico de contratación en CARE4CHRONICS es el contrato indefinido ordinario, que ocupa al 97,96 %. Los contratos de duración determinada son prácticamente irrelevantes, aunque son ocupados en ambos casos por mujeres.

Desde el punto de vista horizontal, en el caso de las mujeres los contratos indefinidos representan el 51,04 % del total y los hombres, el 49,96 % del total.

Desde el punto de vista vertical, en el caso de las mujeres los contratos indefinidos suponen el 92,16 % sobre el total de mujeres en plantilla y en el caso de los hombres el 100 %.

Pese a las ligeras diferencias, desde nuestro punto de vista, no existe diferencias entre mujeres y hombres respecto a la modalidad de contratación utilizada.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO: A TIEMPO COMPLETO/TIEMPO PARCIAL			
TIEMPO COMPLETO	29	25	54
TIEMPO PARCIAL	22	22	44

Desde el punto de vista de jornada contratada, un 55,10 % ocupa jornada a tiempo completo y un 44,90 % a tiempo parcial.

Desde el punto de vista horizontal, las mujeres ocupan un 53,70 % de los contratos a tiempo completo (cifra sólo ligeramente superior al porcentaje total que representan en la plantilla). En el caso del tiempo parcial, representan un 50 % por lo que es ligeramente inferior al porcentaje que ocupan en el total de plantilla.

Desde el punto de vista horizontal, las relaciones laborales a tiempo completo representan en las mujeres un 56,86 % del total del colectivo, ligeramente superior al porcentaje que representa esta modalidad de jornada sobre el total.

En cuanto a la jornada contratada, no existe diferencias entre mujeres y hombres siendo solamente ligeramente superior la relación a tiempo parcial en el caso de hombres, tanto desde el punto de vista horizontal como vertical.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE JORNADA			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 horas	0	0	0
De 20 a 34 horas	3	0	3
De 35 a 39 horas	10	4	14
40 horas	8	0	8
OTRAS (Jornada por guardias)	30	43	73

En el caso de la **distribución por tipo de jornadas**, podemos distinguir dos modelos básicos:

- a) **Jornada regular:**
 1. Parcial
 2. A tiempo completo.
- b) **Jornada en sistema de guardias (Bizkaia):**
 1. Parcial.
 2. A tiempo completo.

Desde el punto de vista horizontal, las mujeres ocupan la mayor parte de jornada con distribución básicamente regular de la jornada. Y así, si sobre el total representa un 25,51 % sobre el total de modelos de jornada, en dos tramos las mujeres representan el 100 % del total de la franja y en uno de ellos, el 71,43 %.

Desde el punto de vista vertical, la jornada con distribución irregular (por guardias) representa en el caso de las mujeres el 58,82 % mientras que en el caso de los hombres representa el 91,49 % del total del colectivo.

Las dificultades que, en términos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, supone el trabajo en sistema de guardias determina la desigualdad entre mujeres y hombres en la cobertura de este tipo de jornada.

A esta circunstancia debe añadirse el problema de reclutamiento de personal en las categorías sanitarias tituladas en los territorios donde opera

CARE4CHRONICS y ello determina que sean mayoría los hombres procedentes de este medio de reclutamiento de personal de terceros países.

Distribución por jornada presencial y a distancia.

En función de la tipología del servicio que se presta la mayor parte del servicio se presta en modalidad presencial. Los datos del último año son los siguientes:

Modalidad de trabajo	
Trabajo presencial	Teletrabajo
84	14

Teletrabajo	
Hombre	Mujeres
4	10

En C4C se teletrabaja a partir del 1 de diciembre de 2021, fecha en que entró en vigencia el primer Acuerdo marco sobre teletrabajo a distancia de ALHE (empresa matriz del Grupo empresarial) y que también es de aplicación para C4C.

La modalidad de teletrabajo prevista en el acuerdo es 2 días de teletrabajo y 3 días de trabajo en oficina y está prevista una compensación mensual de gastos por teletrabajo cuyo importe actual es de 17 euros.

Desde el punto de vista cualitativo:

A) SELECCIÓN Y CONTRATACION

En el último año objeto de análisis se han incorporado un total de 22 mujeres, lo que supone un 52,38 % del total de incorporaciones lo que supone prácticamente idéntica cifra a la que representan sobre el total de la plantilla, lo que supone que en las incorporaciones no ha habido una evolución distinta a la de la plantilla precedente.

Por puestos de trabajo, existe un equilibrio en las incorporaciones en puestos de responsabilidad, ligeramente favorable a los hombres y se mantiene la tendencia que en el puesto de Médicos/as se incorporan más hombres y en el de enfermeros/as más mujeres.

Esta realidad tiene conexión directa con la diferencia en el tipo de servicio y jornada entre Emergencias (Bizkaia), con turnos de guardia de disponibilidad y el resto de servicios (crónicos) con jornada más regular, que ocupa un mayor número de enfermeros/as, por la especificidad del modelo de atención a paciente.

b)) PROMOCION PROFESIONAL.

En materia cuantitativa, no existen diferencias apreciables entre hombres y mujeres en la empresa y así, en los ascensos de nivel la proporción está equilibrada; en ascensos de categoría profesional se produce más en mujeres que en hombres y existe equilibrio igualmente en la promoción por ascenso automático en función de la antigüedad en la empresa.

Dentro de la Empresa no existe un procedimiento específico establecido para la promoción de sus personas trabajadoras, a su vez tampoco figura planes de carrera dentro de su organización.

Únicamente está pautado en convenio colectivo el ascenso automático de índole económica por antigüedad en la empresa.

La designación a efectos de promoción la realiza la empresa y los criterios básicos utilizados para dicha promoción es la evaluación continua del desempeño profesional.

No se han detectado cuantitativamente diferencias entre sexos para la promoción profesional ni factores que determinen imposibilidad para las mujeres de promocionar.

La masculinización del puesto de médico es cuestión a resolver en materia de promoción, pero se estima que no está directamente relacionada con los sistemas de promoción existentes, aunque no tienen en cuenta el dato de infrarrepresentación femenina, como con el tipo de jornada (guardia de disponibilidad) en la que trabaja el colectivo mayoritario.

c) FORMACION

La empresa dispone de los datos totales de los dos últimos años relativos al total de horas invertidas en formación del personal, pero no tiene dividido entre hombres y mujeres las horas de formación totales.

La totalidad de la jornada se realiza dentro de la jornada laboral de las personas trabajadoras.

d) EJERCICIO CORRESPONSABLES DE LOS DERECHOS DE CONCILIACION.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una medida social que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y

hombres y se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde las mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida como, por ejemplo, el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

En este sentido, la Empresa está plenamente comprometida y promueve entre las personas trabajadoras dicha conciliación.

No existe en la empresa un conjunto de medidas en materia de conciliación distintas a las aplicables como consecuencia de la evolución de la normativa legal vigente y de los convenios colectivos de aplicación.

e) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

A lo largo del año 2023 y anteriores no se ha registrado solicitud alguna de intervención en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

No existe a nivel de empresa un Protocolo establecido de forma específica para el tratamiento de dichas situaciones, aunque sí opera uno en la empresa matriz del Grupo empresarial, pactado entre la empresa y las organizaciones sindicales dentro del Plan de Igualdad de empresa.

f) ATENCION A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO.

En la actualidad la Empresa no tiene implementados ninguna tipología de política y/o protocolo de tratamiento a las víctimas de violencia de género. Tampoco se han desarrollado en la Empresa actuaciones o medidas en relación con la violencia de género.

No obstante, la Empresa está comprometida con la erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo como objetivo principal la prevención de la violencia de género, la cual puede lograrse con acciones de información y sensibilización al conjunto de la plantilla a implantar en el Plan de Igualdad.

A lo largo de los tres últimos años analizados no ha habido a nivel de empresa solicitudes de trabajadoras que hayan sido víctimas de violencia de género y que hayan requerido de la adopción de medidas por parte de la empresa.

g) SALUD LABORAL.

El nivel de incapacidad temporal (tanto como consecuencia de accidente de trabajo como por enfermedad común) es superior porcentualmente

en los hombres dentro de la plantilla.

A nivel de empresa existen protocolos específicos – que se aplican como consecuencia de su funcionamiento a nivel de Grupo empresarial – tanto para la gestión de la prevención de riesgos laborales con colectivos especialmente sensibles como en los casos de embarazo o lactancia natural.

En el último ejercicio se han tramitado un total de tres solicitudes de suspensión de riesgo por embarazo.

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.

En este sentido, **CARE4CHRONICS emplea un sistema de valoración de puestos basado en una metodología que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de la organización, considerando las necesidades organizativas y un desempeño estándar en los mismos.**

Por tanto, es una valoración aséptica, que no entra a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

Care4Chronics, para la realización de la valoración de puestos, **utiliza la Metodología HAY**. Esta metodología de escalas y perfiles es un sistema basado en puntos y factores, donde se valora al puesto desde tres dimensiones:

- Competencia Saber: El factor competencia incluye todos aquellos conocimientos, habilidades y experiencias necesarias para el desempeño adecuado de un puesto o rol, independientemente de la manera en que hayan sido adquiridas. Este factor mide la suma de todos los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar adecuadamente el puesto, independientemente de cómo se hayan adquirido. Comprende 3 elementos.
- Solución de problemas: representa la cantidad y naturaleza de pensamiento requerido en un puesto en forma de análisis, razonamiento, evaluación, creatividad, aplicación de juicios de valor, elaboración de hipótesis, establecimiento de premisas y obtención de conclusiones. La solución de problemas es el factor que mide la naturaleza y complejidad de los problemas y retos a los que se enfrentan los puestos de trabajo y se expresa como un porcentaje de la Competencia Saber porque mide el impacto de lo que haces con lo que sabes. Este factor comprende 2 elementos.
- Responsabilidad. La responsabilidad hace referencia al grado en que el puesto/rol debe responder por sus acciones y sus consecuencias. Mide el efecto del puesto/rol sobre los resultados finales. Todos los puestos existen para lograr resultados: la responsabilidad mide los resultados de los puestos y su importancia para la organización. Mide la asunción de los resultados esperados – no el 'peor de los casos' ni las consecuencias del error. Este factor comprende 3 elementos. Mide la asunción de los resultados esperados – no el 'peor de los casos' ni las consecuencias del error. Este factor comprende 3 elementos.

Con la finalidad de cumplir con lo establecido en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020, Care4Chronics ha realizado **una valoración de puestos de trabajo que ha dado lugar a 7 niveles**, conforme al valor relativo de los puestos de trabajo y en función a unos factores de valoración definidos y ponderados.

- En base al análisis de la segregación vertical por categorías profesionales puede apreciarse en torno al 90% de la plantilla se encuentra entre los niveles 13 y 14. Esta distribución responde a que en estos niveles están los puestos principales de la actividad "core" de la Compañía: médicos, enfermeros/as y fisioterapeutas.
- Adicionalmente, los puestos de Dirección (niveles 17 y 19), son ocupados mayoritariamente por hombres.

Atendiendo a la distribución por convenio colectivo de las personas trabajadoras de CARE4CHRONICS, se observa que la mayor parte se concentra en País Vasco, representando en torno un 71% del total de la plantilla. Adicionalmente, cabe destacar que, en torno al 25% de este colectivo, presta servicios de sanidad de urgencia. Este colectivo no percibe un salario base en función del Convenio colectivo, sino que se retribuye en función de los servicios prestados

El sistema retributivo de CARE4CHRONICS atiende a las siguientes características:

La estructura salarial de Care4Chronics se constituye por el salario base y los complementos del mismo.

En este sentido, el salario base será el salario mínimo garantizado ("SMG") en función de las tablas salariales del Convenio colectivo que aplique en cada caso.

Las cantidades que excedan de dicho salario serán Plus Convenio hasta un límite, salvo pacto en contrario, del 35 por 100 del SMG correspondiente, de modo que el Plus Convenio exprese conceptos de retribución general para todas las personas trabajadoras del mismo Grupo Profesional.

Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y a actividad normal, distinta a estos dos conceptos (SMG y Plus Convenio) y a los pluses, constituirá el complemento personal de la persona trabajadora, integrante a todos los efectos de la masa salarial.

A estos efectos, en función de los distintos Convenios colectivos de aplicación, se reconocen los siguientes pluses:

- Antigüedad: establecen aumentos por años de servicio para todos los grupos profesionales.
- Complemento de domingo y festivo.
- Complemento de puesto de trabajo: por titulación oficial de especialidad.
- Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 del día siguiente.

- Horas extraordinarias: compensación por las horas trabajadas que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa.
- Plus transporte: como indemnización de los gastos, perjuicios y tiempo invertido ocasionado por el desplazamiento al centro de trabajo.
- Turnicidad: se abona a las personas trabajadoras que están en turnos rotativos diferente del de proceso continuo.
- Guardia: retribuye la disponibilidad horaria del trabajador, es decir, el hecho de estar localizable y disponible para ser llamado por la empresa fuera de su horario de trabajo ordinario.

Excepcionalmente, para puestos de responsabilidad, la empresa retribuye en concepto de Bonus una retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos medibles, cuantificables y alcanzables.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Compañía cuenta con el registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y ha realizado su auditoría retributiva conforme al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

La auditoría retributiva realizada considera a toda la plantilla de la Compañía, es decir, todos los empleados y empleadas que hayan percibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia, con independencia de las diferentes situaciones contractuales.

De acuerdo a la normativa legal vigente, Care4Chronics ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadores durante el periodo de referencia.

Finalmente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, Care4Chronics ha evaluado las diferencias salariales de la retribución total por trabajos de igual valor.

A este respecto, la Compañía ha apreciado que estas diferencias se justifican principalmente al elaborar el registro salarial con los importes equiparados, esto es, normalizando las retribuciones al 100% de la jornada y anualizando el 100% del periodo de referencia. •

Para este ejercicio, se han excluido las retribuciones que no tienen la consideración de salario, esto es, indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, indemnizaciones correspondientes a traslados, indemnizaciones correspondientes a suspensiones o despidos y dietas por alojamiento y manutención.

8. Programa de actuación y cronograma

El programa de actuación tiene los siguientes objetivos generales:

- Garantizar que los procesos de selección y contratación cumplan con el principio de la igualdad de trato y oportunidades.
- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en la plantilla.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en los diferentes procesos
- Formar a mujeres en especialidades en las que se encuentren subrepresentadas, para poder acceder a determinados puestos.
- Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a todo el personal.
- Continuar facilitando el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y sensibilización y actuar con determinación en los procesos de denuncias que se puedan presentar en la empresa.
- Introducir la dimensión de género en la salud laboral.
- Mantener el compromiso con la igualdad en el Grupo Zemsania y empresas colaboradoras.
- Difundir y garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo en su protección.



- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- Mantener condiciones laborales igualitarias entre hombres y mujeres.

No obstante, para poder llevar a cabo el cumplimiento de dichos objetivos, es preciso atender a los objetivos y medidas específicas que se muestran a continuación.

Estas medidas, han sido acordadas por la Comisión Negociadora teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico de situación, previamente confeccionado y elevado a definitivo.

8.1. SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Implementar en la organización recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos de selección, con inclusión de buenas prácticas, mediante la elaboración de un procedimiento de selección.	Procedimiento de selección.	Recursos Humanos	Propios	Primer semestre tras la firma del Plan	31 de diciembre de cada año
2. Realizar y comunicar en todas las ofertas de empleo un compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Apartado específico en las ofertas de empleo donde se haga constar el compromiso.	Recursos Humanos.	Propios	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.	31 de diciembre de cada año
3. En las entrevistas de salida de las personas trabajadoras de la organización, incluir cuestiones relacionadas con igualdad de trato y medidas de conciliación.	Entrevista de salida modificada.	Recursos Humanos.	Propios	Primer trimestre tras la firma del Plan	31 de diciembre de cada año
4. Revisión de proceso de selección para garantizar el uso de lenguaje, imágenes, pruebas y dinámicas que cumplan con los principios de igualdad y no discriminación. Asimismo, se revisará con la periodicidad que procede si la herramienta o el proceso cambiase.	Materiales utilizados y mejorados.	Recursos Humanos	Propios	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.	31 de diciembre de cada año.

8.2. CONTRATACION

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Recoger información sobre las dificultades constatadas por la empresa en la búsqueda de personas de determinado sexo para puestos vacantes.	Informe de incorporaciones segregadas por sexo.	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año.	31 de diciembre de cada año
2. Fomentar la contratación de mujeres, independientemente de la modalidad de contratación, en aquellos puestos donde se encuentre infrarrepresentada, haciendo un seguimiento de la misma.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	Recursos Humanos	Propios	Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año	31 de diciembre de cada año
3. Incluir en la documentación / formación de bienvenida ("on boarding") a las nuevas contrataciones el Plan de Igualdad y el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, con el propósito de alcanzar un conocimiento efectivo del compromiso por la igualdad de la empresa.	Número de personas de nueva incorporación/ formación impartida.	Recursos Humanos	Propios	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.	31 de diciembre de cada año
4. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes con jornada superior o a tiempo completo, a través de los medios habituales de la empresa, intranet u otros que se puedan habilitar a las que, reuniendo los requisitos, quiera acceder a un puesto de mayor jornada.	Número de veces que se informa a la plantilla de vacantes	Recursos Humanos	Propios	Periódicamente según se vayan produciendo vacantes	31 de diciembre de cada año.
5. Elaborar un registro de las variaciones de jornada que suponen un aumento de la jornada base de la persona trabajadora (sexo, edad, nivel jerárquico, puesto, departamento, tipo de contrato, antigüedad).	Informe sobre las variaciones de jornadas que suponen aumento.	Recursos Humanos	Propios	La información se presentará anualmente	31 de diciembre de cada año de vigencia del Plan.



8.3. CLASIFICACION PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 Garantizar la igualdad entre sexos en todos y cada uno de los puestos, departamentos y áreas de la empresa.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Revisar, y en su caso actualizar, la valoración objetiva de puestos analizando cómo queda distribuida la plantilla por sexos.	Distribución por sexo tras actualización	Recursos Humanos	Propios	En el informe intermedio y final de seguimiento del Plan.	Se realizará en los informes intermedio y final del Plan.
2. Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres en los puestos de responsabilidad.	Informe nº personas en puestos de responsabilidad/ personas que lo ocupan disgregado por sexo	Recursos Humanos	Propios	Informe anual de seguimiento de la medida	Al final de cada año de vigencia del Plan a partir de su entrada en vigor.
3. Anualmente se podrá plantear por los miembros de la CS la revisión de los puestos de trabajo en relación a las categorías profesionales existentes en convenio, determinándose por la misma las prioridades a resolver.	Revisión realizada Nº personas desagregado por sexo que han cambiado de categoría profesional tras la revisión indicando procedencia y destino	Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.	Propios	Informe anual de la CS de la medida. Acta conclusiones	Al final de cada año de vigencia del Plan a partir de su entrada en vigor.

8.4. FORMACION.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la organización, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Incluir dentro del plan anual de formación acciones de formación y sensibilización específicas con perspectiva de género en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, violencias sexuales a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, y comunicación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.	Número de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo.	Recursos Humanos	Formador externo	Una vez al año, cuando se elabore el plan de formación y se actualizará durante el ejercicio con la periodicidad que proceda.	31 de diciembre de cada año
2. Realizar acciones de formación dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y discriminatorio.	Número de acciones formativas realizadas al año	Recursos Humanos	Propios Docencia externa.	A partir del primer semestre de entrada en vigor del Plan	31 de diciembre de cada año
3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, violencias sexuales y seguimiento de planes. Anualmente se revisará si hay nuevas incorporaciones en dicha Comisión de seguimiento a las que formar.	Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión.	Recursos Humanos	Propios	Segundo trimestre tras la firma del Plan	31 de diciembre de cada año
4. Formación anual en materia de igualdad para toda la plantilla en donde también se incluyan materias como la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, la violencia de género y las violencias sexuales.	Personas convocadas y personas formadas.	Recursos Humanos	Internos/ externo/ formador externo.	Segundo trimestre tras la firma del Plan	31 de diciembre de cada año



5. Informar y formar a la plantilla a través de los medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad.	Información que se facilita a la plantilla en ejecución de la medida	Recursos Humanos	Propios	Desde la entrada en vigor del Plan	31 de diciembre de cada año
6. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos existentes de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. También se revisarán los nuevos materiales formativos que se preparen antes de su publicación para asegurar que usan lenguaje inclusivo e imagen no sexista.	Informe sobre materiales revisados.	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año	31 de diciembre de cada año
7. Informar y comunicar los procesos de formación. Realizar, en este sentido, un seguimiento de información para la participación en cursos de formación.	Comunicación efectuada. Medios utilizados y documentos trasladados.	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año	31 de diciembre de cada año
8. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la existencia de Plan de Igualdad en la empresa y de la necesidad de que los materiales formativos (lenguaje, imágenes, etc.) sean idóneos con nuestros objetivos en la materia.	Materiales revisados y comunicación realizada	Recursos Humanos	Propios Entidades docentes externas	Con la periodicidad que proceda en función del calendario de acciones formativas	31 de diciembre de cada año
9. Instar a que el profesorado (interno o externo) de cursos, esté formado y sensibilizado en igualdad de trato y oportunidades.	Comunicación realizada e información de las empresas que imparten formación.	Recursos Humanos	Propios Entidades docentes externas	Con la periodicidad que proceda en función del calendario de acciones formativas	31 de diciembre de cada año
10. Toda la formación obligatoria de la empresa se realizará en jornada de trabajo y no supondrá ningún gasto adicional para las personas trabajadoras. En caso de no poder realizarse dentro de la jornada de trabajo habitual, se compensa en tiempo libre este tiempo utilizado para la formación.	Dato anual de horas formativas realizadas en horario de trabajo y horas compensadas.	Recursos Humanos	Propios	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad	31 de diciembre de cada año.
11. Establecer un sistema de recogida de información de la formación que imparte la empresa ya sea bonificada o no: denominación de la acción formativa, tipo de formación, área, datos de las personas participantes (sexo, edad, antigüedad, tipo de contrato y jornada, categoría	Diseño y puesta en marcha del sistema de recogida de información.	Recursos Humanos	Propios o externos	A partir de la programación de formativa de 2025	31 de diciembre de cada año con la evaluación del



profesional, puesto).					seguimiento del Plan formativo de empresa.
12. Recoger información estadística de los permisos otorgados para la concurrencia a exámenes, desagregado por sexo.	Recogida de datos estadística de permisos para exámenes.	Recursos Humanos	Propios	A partir del año 2025	31 de diciembre de cada año.
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de igualdad y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional, categoría y puesto.					
1. La empresa estará abierta a atender a dificultades concretas para asistir a un curso relacionado con el horario del mismo.	Muestreo a solicitud de la Comisión	Recursos Humanos	Propios	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad.	Anualmente
2. Hacer un seguimiento de la formación de la plantilla que sirva, entre varios objetivos, para orientar su desarrollo profesional.	Actualización de la información formativa de la plantilla y sistema utilizado.	Recursos Humanos	Propios	A partir del año 2025	Anualmente
3. Continuar realizando acciones formativas de reciclaje profesional, en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización del permiso de nacimiento o cuidado del menor, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.	No de personas reincorporadas de las suspensiones de contratos por nacimiento, cuidado de menor o bajas de larga duración por número de las personas que aplican a la medida	Dirección en acciones de acogida del personal.	Propios	A partir de la entrada en vigor del Plan	Periódicamente e con la incorporación.
4. Las personas en situación de suspensión de contrato por incapacidad temporal, nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia o disfrute del permiso parental podrán comunicar previamente a la empresa su deseo de asistir a cursos de formación si se impartieran durante ese tiempo.	No de personas que solicitan ser informadas por número de personas que han asistido a la formación	Recursos Humanos	Propios	A partir del año 2025	Periódicamente e con la publicación de la oferta formativa.

8.5. PROMOCION PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH.	Comunicado realizado.	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año	31 de diciembre de cada año
2. Revisar que los criterios aplicados en la evaluación de las candidaturas a promocionar no están afectados por sesgos de género.	Evaluaciones del desempeño de las personas promocionadas.	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año	31 de diciembre de 2023
3. Registro de promociones desagregado por sexo, incluyendo-puesto de origen y destino.	Datos desagregados sobre promociones	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año	31 de diciembre de 2023
4. Comunicación de vacantes aptas para promoción o movilidad interna que se produzcan en la empresa a través de la Intranet y/o medios habituales de difusión, asegurando que llegue la comunicación a toda la plantilla y priorizando su cobertura de forma interna frente a la selección externa.	Comunicaciones sobre vacantes para promoción o movilidad realizadas	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año	31 de diciembre de 2023



OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.: Fomentar el desarrollo de talento femenino en la igualdad de trato y de oportunidades.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Detección y fomento de profesionales femeninas con alto potencial para ocupar puestos de responsabilidad, con una perspectiva de género.	Número de personas seleccionadas como alto potencial femenino	Recursos Humanos	Propios	Una vez al año o con la periodicidad que proceda.	31 de diciembre de cada año
2. Impartir formación en gestión, estrategia de negocio, autodesarrollo y liderazgo a aquellas mujeres seleccionadas con alto potencial.	Acciones llevadas a cabo con personas seleccionadas como alto potencial femenino	Recursos Humanos	Propios	Una vez al año o con la periodicidad que proceda.	31 de diciembre de cada año.
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.3.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Garantizar que la promoción se rija por criterios y principios de valoración objetivos, no discriminatorios y homogéneos entre hombres y mujeres	Datos promoción por sexo, indicando puesto y jornada origen y destino	Recursos Humanos	Propios	Desde el inicio de vigencia del Plan	Anual
2. La cobertura de las vacantes aptas para promoción o movilidad interna se realizará preferentemente a través de promoción interna, aunque no suponga un cambio de categoría, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	No vacantes cubiertas por Nº de vacantes publicadas.	Recursos Humanos	Propios	Desde el inicio de vigencia del Plan	Anual



3. Se facilitará a la Comisión de Seguimiento un muestreo de vacantes publicadas y sus requisitos.	Muestreo de vacantes	Comisión de Seguimiento	Propios	Desde el inicio de la vigencia del Plan y la constitución de la comisión de seguimiento.	Anual, al menos.
4. Asegurar que la plantilla puede dar visibilidad a su interés por promocionar desarrollando una herramienta para ello.	Herramientas desarrollada	Recursos Humanos	Propios	Desde el inicio de la vigencia del Plan.	Anual, al menos.

8.6. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación y la promoción de la corresponsabilidad no suponga algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación	Recursos Humanos	Propios	Con la periodicidad que proceda. Al menos una vez al año	31 de diciembre de cada año
2. Mantener los mecanismos existentes en la Empresa para contribuir a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Fomentar el acceso a dichas medidas tanto a las mujeres como a los hombres en la Empresa.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Recursos Humanos.	Propios	Durante la vigencia del plan de igualdad.	31 de diciembre de cada año
3. Crear un registro de las solicitudes de adaptación de jornada recibidas y su resultado, desagregadas por sexo y distribuidas por duración y distribución de la jornada.	Registro creado	Recursos Humanos	Propios	A partir de 2025	A solicitud de la comisión de seguimiento.
4. La empresa se compromete a concienciar al personal y sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales en aras del respeto al derecho de desconexión digital, del tiempo de descanso, vacaciones, así como de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar evitando el envío de mails, mensajes o WhatsApp una vez finalizada la jornada laboral. No responder a estos mensajes no supondrá perjuicio alguno para las personas trabajadoras.	Acciones sensibilizadoras convenidas por la comisión de seguimiento	Comisión de seguimiento	Propios	Desde el inicio de vigencia del Plan	A solicitud de la comisión de seguimiento.
Los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo según el artículo 37.6 ET. Esta reducción es, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de	Nº de medidas adoptadas	Recursos Humanos	Propios	Desde el mes siguiente al inicio de vigencia del Plan	Anual



<p>larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 23 años. La empresa facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada y difundirá a toda la plantilla que las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas según las necesidades de la persona causan</p>					
<p>Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.</p>	<p>Nº de incidencias recogidas en el informe</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan</p>	<p>Periódico cuando exista discrepancia en el uso de derechos.</p>
<p>Garantizar que la conciliación sea accesible a todo el personal, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.</p>	<p>Nº de incidencias si existen recogidas en informe</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>Desde el inicio de la vigencia del Plan</p>	<p>Periódico cuando exista problema en el uso de derechos.</p>
<p>Sensibilizar, especialmente a los mandos intermedios, en materia de desconexión digital e incluir en el plan de formación anual</p>	<p>Acciones formativas realizadas</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios Entidades formativas externas</p>	<p>A partir del año 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año.</p>



OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1. Mejorar la flexibilidad del permiso matrimonial, pudiendo disfrutar de los días correspondientes durante el período de un año.	Número de permisos aceptados/ Número de permisos solicitados	RRHH	Toda la vigencia del Plan
2. Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, con reserva de puesto de trabajo, como máximo 6 meses.	Número de excedencias en este caso	RRHH	Toda la vigencia del Plan
3. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares, hasta el primer grado, con niveles de dependencia grado 1 o 2 si existen vacantes.	Número de cambios de turno concedidos	RRHH	Toda la vigencia del Plan
4. Aumentar de dos a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar por el cuidado de familiares dependientes, en los supuestos legalmente reconocidos.	Número de excedencias concedidas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
5. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Número de reservas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
6. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, informando a la empresa con una antelación mínima de 7 días.	Número de permisos concedidos	RRHH	Toda la vigencia del Plan
7. Garantizar un permiso retribuido de dos días laborables para las gestiones previas a las adopciones internacionales.	Número de permisos concedidos	RRHH	Toda la vigencia del Plan
8. Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo y condiciones, de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.	Número de excedencias solicitadas y concedidas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
9. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, hasta el primer grado, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	Número de solicitudes y tiempo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
10. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse dentro del período de 15 días posteriores al hecho causante	Número de cambios concedidos/ Número de cambios solicitados	RRHH	Toda la vigencia del Plan
11. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Número de solicitudes de cambio	RRHH	Toda la vigencia del Plan
12. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Número de solicitudes	RRHH	Toda la vigencia del Plan



13. La acumulación del permiso por cuidado de lactante se podrá hacer en jornadas completas de 15 días laborables (hasta los 9 meses) aumentando este periodo en caso de extender la lactancia hasta los 12 meses sin pérdida de retribución.	Número de casos de acumulación de lactancia	RRHH	Toda la vigencia del Plan
14. Posibilidad de adaptar la jornada y concretarla sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%.	Número de solicitudes	RRHH	Toda la vigencia del Plan
15. La empresa dará la posibilidad de acumular la reducción de jornada en días completos. Así como también darla la posibilidad de reducir la jornada sin que tenga que tener una reducción diaria de la misma, para ello la persona trabajadora concretará el horario a realizar.	Número de solicitudes y aplicado por sexo	RRHH	Toda la vigencia del Plan
16. Aplicación de los permisos recogidos legalmente para dependientes de 1º grado por cáncer u otras enfermedades graves.	Incluirlos en la guía	RRHH	A los 6 meses de la firma del plan
17. Posibilitar la unión del permiso por nacimiento de hijo a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Número de casos	RRHH	Toda la vigencia del Plan

8.7. PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el E.T. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1 Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004	Número de trabajadoras víctimas de violencia de género y derechos a los que se acoge	RRHH	Inmediata
2 Realizar y difundir una guía entre la plantilla y documento marco que recoja los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras acordadas e incluidas como anexo del Plan de Igualdad.	Documento marco y número de personas a las que llega por sexo	RRHH Comisión de Igualdad	Seis meses tras la aprobación del Plan
3 Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género, incluyendo los posibles contactos en los diferentes centros de la empresa.	Protocolo interno	RRHH Comisión de Igualdad	Seis meses tras la aprobación del Plan
4 Realizar una campaña de sensibilización a la plantilla	Fecha de la campaña	Comisión igualdad	En el primer año de la firma del plan.
5 Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.	Acto o campaña realizada	RRHH Comisión de Igualdad	Primer año del Plan Anual
6 Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Número de contratos y colaboraciones establecidas Número de contrataciones realizadas	RRHH Comisión de Igualdad	Primer año del Plan Anual



8.8. CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCION.

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.						
MEDIDAS	INDICADORES		RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Mantener la política empresarial de igualdad de retribución por puestos de igual valor.	Informe Retributivo	Registro	Recursos Humanos	Propios	Anual	31 de diciembre de cada año
2. Mantener la revisión periódica anual del Registro Retributivo. Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.	Informe Retributivo	Registro	Recursos Humanos	Propios	Anual	31 de diciembre de cada año
3. Incluir la perspectiva de género dentro del proceso de revisión salarial, para garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, garantizando así una política retributiva equitativa que evite el sesgo de género.	Informe Retributivo	Registro	Recursos Humanos	Propios	Anual	31 de diciembre de cada año
4. Anualmente se entregará el registro retributivo por categoría y puesto, donde consten las medias y medianas de las retribuciones efectivas y equiparadas. En aquellos casos, en los que se identifiquen brechas superiores al 25% se analizarán los motivos que puedan originarlas.	Registro entregado.					
5. Revisar, desde la perspectiva de género, todos los acuerdos alcanzados con la RLPT durante la vigencia del plan, para que guarden coherencia con los mecanismos de revisión utilizados por la comisión.	Análisis realizado					

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.						
MEDIDAS	INDICADORES		RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
1. Mantener la política empresarial de igualdad de retribución por puestos de igual valor.	Informe Retributivo	Registro	Recursos Humanos	Propios	Anual	31 de diciembre de cada año
2. Mantener la revisión periódica anual del Registro Retributivo. Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción para su corrección.	Informe Retributivo	Registro	Recursos Humanos	Propios	Anual	31 de diciembre de cada año
3. Incluir la perspectiva de género dentro del proceso de revisión salarial, para garantizar el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, garantizando así una política retributiva equitativa que evite el sesgo de género.	Informe Retributivo	Registro	Recursos Humanos	Propios	Anual	31 de diciembre de cada año
4. Anualmente se entregará el registro retributivo por categoría y puesto, donde consten las medias y medianas de las retribuciones efectivas y equiparadas. En aquellos casos, en los que se identifiquen brechas superiores al 25% se analizarán los motivos que puedan originarlas.	Registro entregado.					
5. Revisar, desde la perspectiva de género, todos los acuerdos alcanzados con la RLPT durante la vigencia del plan, para que guarden coherencia con los mecanismos de revisión utilizados por la comisión.	Análisis realizado					
6. Revisar a los dos años de entrada en vigor del Plan la auditoría retributiva para con el perímetro que en esos momentos tenga la empresa adaptarla a los instrumentos recomendados a nivel público.	Realización de nueva auditoría retributiva.		Recursos Humanos	Propios	A los dos años de vigencia del Plan de Igualdad.	30 de junio de 2026

8.9. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO.

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Fomentar una cultura e imagen igualitaria de mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1 Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas para que no contengan términos o imágenes sexistas ni estereotipadas.	Lenguaje e imágenes corregidos	RRHH y Responsable de Comunicación	Nueve meses tras la aprobación del Plan
2 Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión en toda la empresa	Guía de lenguaje inclusivo Número de persona que reciben la Guía por sexo	RRHH y Responsable de Comunicación	Seis meses tras la aprobación del Plan
3 Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad	Número de empresas colaboradoras informadas	RRHH y Responsable de Comunicación	Inmediato tras la aprobación del Plan
4 Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades"	Presentación del texto con la firma de correo	RRHH y Responsable de Comunicación	Inmediato tras la aprobación del Plan



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

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1: Establecer y difundir el protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1 Establecer el protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Comisión de Seguimiento	A la firma del plan
2 Difundir a toda la plantilla el protocolo de actuación, dando a conocer los canales para denunciar las situaciones que se produzcan	Chequeo de la difusión (medios internos)	Comisión de Seguimiento	En los 6 primeros meses de la vigencia del plan
3 Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución, así como el número de denuncias presentadas	Número de denuncias presentadas Número de denuncias desestimadas Número de casos de acoso Número de conflictos Medidas cautelares impuestas Medidas de seguimiento	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2: Establecer medidas de prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1 Realizar un diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales	Trasladar a la comisión de seguimiento los resultados del Diagnóstico de condiciones de trabajo.	Servicio de Prevención	Primer año del Plan
2 Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento. Entrega del plan de igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género.	Proceso de acogida personal de nuevo ingreso	RRHH	Seis meses tras la aprobación del Plan



3 Información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten Incluir estos principios en: (Código de conducta, Responsabilidad Social Corporativa, Código ético, memoria, convenios etc.)	Referencias sobre principio de igualdad de trato y oportunidades que se hayan publicado. No tolerancia de acoso sexual y por razón de sexo	RRHH Comunicación	Seis meses tras la aprobación del Plan
4 Eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. con contenido sexista y estereotipada de mujeres y hombres.	Número de elementos eliminados Informe de análisis aleatorios de anuncios carteles etc.	RRHH Comunicación	Inmediato
5 Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de formaciones y número de horas	Responsable de formación	Anual durante la vigencia del plan.
6 Formar a los delegados y delegadas y al equipo directivo y con personas a cargo en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de formaciones y número de horas	Responsable de formación	Primer año desde la firma del plan



8.11. Salud laboral con perspectiva de género

OBJETIVO 11.1: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las distintas personas.			
MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1. Continuar revisando periódicamente, de acuerdo a lo previsto en la LPRL, la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	Evaluación de riesgos realizadas	Responsable de PRL	12 meses desde la aprobación del plan de igualdad y con periodicidad anual.
2 Continuar protegiendo la situación de embarazo y maternidad, posibilitando los cambios de puesto de trabajo en caso de existir riesgo, cuando sea posible según la disponibilidad del centro de trabajo o pasar a modo de teletrabajo a tiempo completo.	Número de cambios de puesto de trabajo Número de suspensiones de contrato por riesgo por embarazo. Número de incapacidades temporales por embarazo y/o maternidad. Número de riesgos detectados.	Responsable de PRL	En cada caso y durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
3 Habilitar, donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas, y en período de lactancia natural, según la normativa vigente.	Número de centros habilitados. Número de centros que han sido adaptados/Informe de adaptaciones.	Responsable de PRL	En el primer año de la firma del plan y durante la vigencia del plan.
4 Propuestas de incluir en las encuestas de riesgos psicosociales y clima laboral preguntas sobre igualdad.	Número de propuestas aceptadas.	Comisión de seguimiento y evaluación.	En cada encuesta de riesgos psicosociales que se realice.

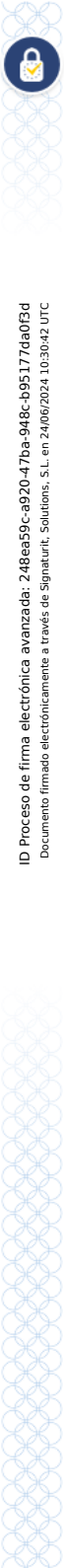
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	INDICADORES	PERSONA RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1 El Comité de Seguridad y Salud informará a la Comisión de seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de los resultados por categorías profesionales.	Informe de seguimiento	Responsable de PRL	Anual durante la vigencia del plan.



8.12. INFRARREPRESENTACION FEMENINA.

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Garantizar el acceso de mujeres en aquellas categorías o puestos en las que se encuentren infra representadas.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	MEDIOS	CRONOGRAMA	SEGUIMIENTO
<p>1. Identificar aquellas áreas ,departamentos y puestos de trabajo en los que la mujer esté sub representada para adoptar la medidas de acción positiva de modo que cumpliendo con los requisitos del puesto, acceda la mujer a estos.</p>	<p>Identificación área/ departamento y puesto con su representación de mujeres. No de mujeres incorporadas a esos puestos por el número total de vacantes en esos puestos</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>A partir de la primera anualidad de vigencia del Plan.</p>	<p>Anual</p>
<p>2.Incentivar la participación de mujeres en las acciones formativas para puestos de mando de estructura de la empresa.</p>	<p>Nº veces aplicada la medida</p>	<p>Recursos Humanos</p>	<p>Propios</p>	<p>A partir de la programación formativa de 2025</p>	<p>31 de diciembre de cada año a partir de 2025.</p>



8.13. Cronograma.

Se ha detallado en cada una de las acciones que se han acordado desarrollar en el Plan de Igualdad durante los cuatro años de su vigencia.

9. Mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de CARE4CHRONICS, SLU permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9.1. Comisión de seguimiento

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una **Comisión de Seguimiento y Evaluación** que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

9.2. Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de CARE4CHRONICS, SLU será paritaria y estará compuesta por representantes de la parte empresarial y representantes de las personas trabajadoras firmantes del mismo, en número de 2 representantes de la empresa y 2 representantes de la parte social, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

En **representación de la empresa**, los designados inicialmente serán Fermin Lezaun Lorente y Álvaro Rivera de la Calle

En **representación de las personas trabajadoras** de la Empresa, cada una de las organizaciones sindicales firmantes procederá a la designación de un/a representante en la comisión de seguimiento. Inicialmente serán las siguientes:

- Por CCOO: Ivet Salas Mainegra.
- Por UGT: Nieves Martínez Ten

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la parte empresarial serán reemplazadas por esta, y si representan a la parte social, serán reemplazadas por alguna de las personas miembro de la parte social de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de conformidad con su régimen de funcionamiento interno o por quienes representen en esos momentos a la respectiva organización sindical.

En el supuesto de sustitución, se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta correspondiente.

9.3. Adopción de Acuerdos

Cada persona integrante de la Comisión de Seguimiento ostentará un único voto, pudiendo este ser delegado a otra persona integrante de la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de delegación se formalizará por escrito la fecha de la delegación y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona delegante, como de la delegada. El documento se anexará al acta correspondiente.

Las personas integrantes en la Comisión de Seguimiento podrán contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de las personas que en cada momento designe cada una de las partes, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo entre las partes durante las negociaciones, la Comisión Negociadora acuerda la posibilidad acudir a los procedimientos de mediación ante el órgano correspondiente para la resolución de sus controversias, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

9.4. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro del Grupo, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

9.5. Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no

superior a quince días.

- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte del Grupo de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

9.6. Atribuciones específicas de la comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.



- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, seis meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

9.7. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Con carácter ordinario la Comisión se reunirá anualmente para el estudio de los datos del periodo anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa, así como a los trabajadores integrantes de la plantilla.



9.8. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones, si no se acuerda la celebración online.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.



10. Procedimientos de modificación y para solventar posibles discrepancias surgidas en la aplicación, seguimiento, evaluación o seguimiento del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable (en este caso, por las circunstancias previstas en el Real Decreto 901/2020) o a iniciativa de la Comisión de Seguimiento del Plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo.

Para la modificación del Plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes a través de la comisión negociadora del Plan, que será constituida atendiendo a la representatividad sindical del momento en que corresponda realizar la modificación.

Para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan las partes se comprometen a acudir a los sistemas de conciliación y arbitraje previstos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) vigente en cada momento a nivel estatal.



ANEXO I

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa

CARE4CHRONICS, S.L.U.

1. COMPROMISO DE CARE4CHRONICS, SLU EN LA GESTION DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO.

Con el presente protocolo, CARE4CHRONICS, S.L.U. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, CARE4CHRONICS, S.L.U. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, CARE4CHRONICS, S.L.U. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en CARE4CHRONICS, SLU. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, CARE4CHRONICS, S.L.U. no pueda aplicar el procedimiento



en su totalidad, se dirigirá a la empresa o Administración competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable.

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

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

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

En efecto, CARE4CHRONICS, S.L.U. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para

resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa CARE4CHRONICS, S.L.U. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en CARE4CHRONICS, S.L.U.

CARE4CHRONICS, S.L.U., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de CARE4CHRONICS, S.L.U. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos CARE4CHRONICS, S.L.U., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, CARE4CHRONICS, S.L.U. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

Definición de acoso sexual.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual.

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Definición de acoso por razón de sexo.

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

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



les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas

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



10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

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

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

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

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

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

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

- Dos designadas por la comisión negociadora del Plan de Igualdad: una designada de ellas por la representación unitaria de las personas trabajadoras en la empresa y otra por las organizaciones sindicales firmantes de este Plan de Igualdad. Este último puesto podrá ser rotativa entre las organizaciones.
- Dos designadas por la Dirección de la empresa.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, quien haya designado al titular deberá designar suplente de cualquiera de las personas titulares.

Para garantizar un adecuado funcionamiento de la comisión instructora se garantizará su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

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

párrafo anterior en materia de suplencia.

La comisión tendrá la misma duración que el Plan de Igualdad vigente.

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

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

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

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

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En CARE4CHRONICS, S.L.U. la Dirección de Recursos Humanos (Relaciones Laborales) es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de CARE4CHRONICS, S.L.U. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, CARE4CHRONICS, S.L.U. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizarla confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, CARE4CHRONICS, S.L.U. habilita el canal Ethicall a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora. Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. El expediente informativo.

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

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de CARE4CHRONICS, S.L.U. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CARE4CHRONICS, S.L.U. separará a la presunta persona acosadora de la víctima, siempre que ello resulte posible.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, que, en todo caso, firmará compromiso de confidencialidad que quedará en poder de la comisión instructora.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si,



en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

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

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

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de CARE4CHRONICS, S.L.U. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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

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

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

2.2.4. La resolución del expediente de acoso.

La dirección de CARE4CHRONICS, S.L.U. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de CARE4CHRONICS, S.L.U. procederá a:

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

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo



3. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de CARE4CHRONICS, S.L.U. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de CARE4CHRONICS, S.L.U. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

2.2.5. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta

que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de CARE4CHRONICS, S.L.U., manteniéndose vigente de forma indefinida.

El presente Protocolo sustituye desde la fecha de su entrada en vigor a las normas propias o convencionales que en cada uno de los territorios en los que opera la empresa se vinieran aplicando.

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

ANEXO II

Protocolo para la protección de las trabajadoras que sufren violencia de género

INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

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

NORMATIVA

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

Ámbito internacional

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

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

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.

- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.
- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea

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

Ámbito Estatal

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

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

de sus derechos de infancia.

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

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

CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *“la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las*

amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”

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

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su

relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

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

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1.- OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.

2. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
3. Por lo anterior, quienes conformamos CARE4CHRONICS S.L.U. no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
4. En este sentido, CARE4CHRONICS S.L.U. se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima
5. CARE4CHRONICS S.L.U. rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
6. Las personas que componen CARE4CHRONICS S.L.U. asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de CARE4CHRONICS S.L.U. estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.
7. Así mismo, en los Planes de Igualdad CARE4CHRONICS S.L.U. se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.
8. Por ello, tanto CARE4CHRONICS S.L.U. como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

9. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de CARE4CHRONICS S.L.U. para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.
10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan, adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

3. PROCESO DE ACTUACION ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GENERO.

3.1.- OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres con relación laboral con CARE4CHRONICS S.L.U. que sufran violencia de género.

3.3.- ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

3.4.- COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD.

La trabajadora activará el presente protocolo mediante la comunicación de la situación, debidamente acreditada, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, dirigida al área de Relaciones Laborales (Dirección de Recursos Humanos).

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

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

3.5.- ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.

Recibida la comunicación de estar sufriendo violencia de género, se inicia el procedimiento:

Las personas del Área de referencia realizarán una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:

- Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
- Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

3.6.- INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.

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

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

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

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

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004.

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

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

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

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

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

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. (Disposición final decimocuarta de la Ley Orgánica 10/2022)

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHO A PERCIBIR LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

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

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

4.5. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

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

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

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

4.6. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

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

4.7. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

4.8. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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

5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

5.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario durante los 4 primeros meses, transcurridos los cuales será proporcional a la reducción. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

5.2. PERMISOS

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

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

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

5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la

situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5.6. RECOLOCACIÓN EN OTRA EMPRESA DEL GRUPO

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

1. El traslado a cualquier otro centro de trabajo en las condiciones siguientes:

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

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

5.7. AYUDAS ECONÓMICAS

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

- **Prestación por cambio de domicilio:** para el caso de cambio de domicilio como consecuencia de un TRASLADO (cambio de centro de trabajo) la empresa abonará los gastos de locomoción, transporte de mobiliario, enseres y ropa, siempre que el mismo sea derivado de la situación de víctima de violencia de género.

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

- **Complemento de la prestación de Incapacidad Temporal:** En caso de incapacidad temporal derivada de los daños físicos o psicológicos producidos por la situación de violencia de género, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la retribución de la trabajadora, computando los conceptos variables por el promedio de los tres meses anteriores.
- Para que proceda este pago se deberá acreditar, mediante informes emitidos por los servicios sociales que la incapacidad temporal deriva de la situación de víctima de violencia de género.
- **Anticipos a las víctimas:** Podrán acceder a anticipos de hasta 6.000 € de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima:
 - por cargas familiares: para atender necesidades derivadas de tratamientos médicos, psicológicos, honorarios de abogados o cuotas de colegios y otras necesidades especiales derivadas de la situación de víctima, las cuales se deberán acreditar previamente mediante informe emitido por los servicios sociales competentes en la materia de violencia de género.
 - con la finalidad de dedicarlo al alquiler de vivienda. Requerirá que se justifique a la Empresa que la causa del alquiler está originada por una necesidad derivada de la situación de víctima de violencia de género, lo cual se justificará mediante informe emitido por los servicios sociales de la Administración competente en la materia.

5.8. VACACIONES

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

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

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

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

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

5.10. MEDIDAS DE SEGURIDAD

- **Acceso al centro de trabajo con coche particular:** La víctima tendrá derecho a entrar en el centro de trabajo con su propio vehículo, siempre que la configuración del mismo lo permita.

Esta medida se realizará observando las políticas generales, que sean de aplicación en materia de accesos de vehículos al centro de trabajo.

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

A fin de contribuir a esa seguridad, cuando la trabajadora que sufre violencia de género no disponga de un teléfono fuera del control de su agresor, la víctima podrá solicitar a la empresa un teléfono móvil, durante un período máximo de 12 meses, aplicándose la política general existente en la empresa sobre ese medio.

- **Seguimiento de los horarios de trabajo:** Se facilitará que exista una persona de contacto en su entorno de trabajo más próximo, a la cual la víctima puede comunicar sus horarios concretos en cada momento, a fin de que ésta pueda alertar a la policía o a la persona que la trabajadora disponga en caso de ausencia al trabajo.
- **Supresión de desplazamientos externos:** La víctima tendrá derecho a que se le exima de las tareas que impliquen realizar desplazamientos al exterior del centro de trabajo; para lo cual, si fuese necesario, se aplicarán las medidas organizativas que correspondan, para hacer compatible ese derecho con las necesidades del servicio, salvo que por la definición del puesto de trabajo no sea factible su aplicación, para lo cual se adoptarán las medidas necesarias para su protección.
- **Teletrabajo:** En lo que se refiere al Teletrabajo, las víctimas gozarán de preferencia para su aplicación, en los términos previstos en los Acuerdos sobre Teletrabajo de aplicación en la empresa, si el puesto lo permite.

● 5.11. MEDIDAS DE APOYO MÉDICO Y DE ASISTENCIA SOCIAL Y LEGAL

- **Asistencia médica:** La víctima podrá dirigirse a los Servicios Médicos de propios de la empresa para el tratamiento de sus lesiones, cuidado y mejora de su salud.
- **Asistencia Social:** Si la empresa dispone de un servicio de asistencia social, la trabajadora podrá dirigirse allí para recibir el asesoramiento, orientación y apoyo que necesite, en materia de información, asistencia integral, asistencia jurídica, etc, incluso para la realización de todo tipo de gestiones relacionadas con el matrimonio y parejas de hecho, entre otras.
Si no se dispone de este servicio, también se les podrá derivar a las entidades y asociaciones de ámbito local, competentes en la materia.

● 5.12. MEDIDAS EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

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

- En el supuesto de producirse en el centro de trabajo, o en el entorno laboral, algún hecho constitutivo de violencia de género, el mismo será considerado falta laboral muy grave, pudiendo conllevar la sanción de despido para el maltratador, agresor, o acosador.
- También será considerada falta laboral muy grave, las ausencias al trabajo del maltratador en el caso de que sea trabajador de la empresa, originadas por incurrir en maltrato o acoso de la víctima.

- En el caso de que el maltratador preste servicios en el mismo centro de trabajo que la víctima, y sin perjuicio de la aplicación de las medidas anteriormente mencionadas, se arbitrará las medidas organizativas necesarias para que no coincidan ni temporal, ni geográficamente, la víctima y el maltratador, tales como cambios de centro, lugar de trabajo y horarios o turnos.

● 5.13. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA

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

● 5.14. SENSIBILIZACION Y PROTECCION

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

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

• 5.15. DIFUSION

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna.

Será publicado en la Intranet para su consulta por parte de las personas trabajadoras.

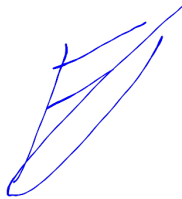
Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

• 5.16. COMISION DE SEGUIMIENTO

Será competente la propia Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad quien asuma las funciones propias.

• 5.17. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES


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



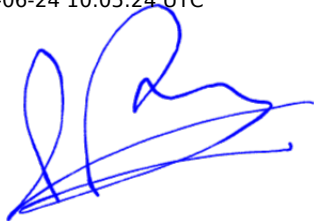
c79cd89a-2691-3407-9635-cae0fe8e70f5
2024-06-24 10:05:24 UTC



1d0b0568-45c2-3cf1-b62d-a1ec0445d559
2024-06-24 08:38:02 UTC



8f0fc29d-e086-3c77-a675-7fb5214394fc
2024-06-24 07:31:52 UTC



713611c6-7377-3675-8606-1471b01ba5a6
2024-06-24 07:29:49 UTC



5a11115e-086b-372f-9dc4-c43c82c4daea
2024-06-24 10:30:42 UTC