

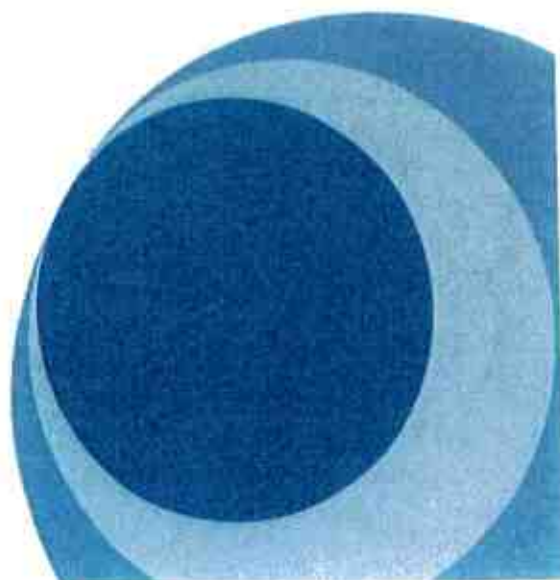
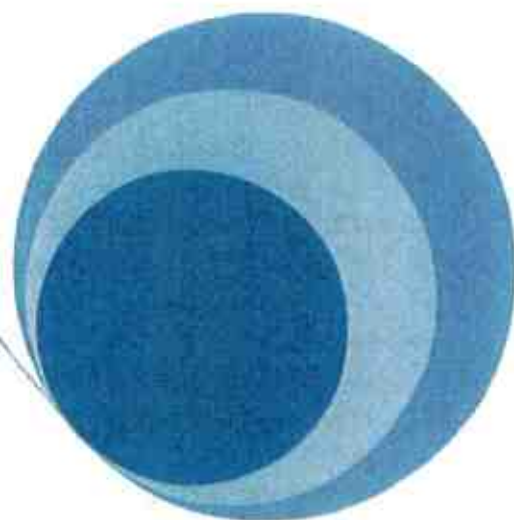


Gisela Trujillo

II PLAN DE IGUALDAD

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS S.L.

2025/2026



ÍNDICE

1.	Introducción	4
2.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad	5
	2.1.- Parte Social	
	2.2.- Parte Empresarial	
3.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	5
4.	Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L.....	6
5.	Presentación de la Empresa y del Plan de Igualdad.....	7
	5.1.- Características generales de la Empresa	8
	5.2.- Datos generales	10
	5.3.- Evaluación de puestos	14
6.	Compromiso con la igualdad.....	16
7.	Conclusiones del informe diagnóstico	17
8.	Auditoría retributiva	18
9.	Registro retributivo	24
10.	Conclusiones del registro retributivo.....	29
11.	Objetivos	33
	a. Objetivos generales	
	b. Objetivos específicos	
12.	Medidas del plan de igualdad	35
13.	Medios y recursos necesarios.....	69
14.	Calendario de actuaciones	72
15.	Seguimiento y evaluación	74
16.	Procedimiento de modificación	79
17.	Glosario	80
18.	Anexos.....	82
	a. Datos encuestas.....	87
	b. Manual de buenas prácticas de comunicación	95
	c. Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	96

ÍNDICE

1. Compromiso de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo
2. Características y etapas del protocolo
 - 2.1. La tutela preventiva
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
 - 2.1.2. Identificación de conductas
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital
 - 2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
 - 2.2. El procedimiento de actuación
 - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora

- 2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación
 - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
 - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
 - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
 - 2.2.6. Seguimiento
- 3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
 - 4. Modelo de denuncia o reclamación
- ANEXO I. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL



1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las responsabilidades que tiene, Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del II Plan de Igualdad de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose los principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, es realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptadas medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico es conocer la situación exacta en la que se encuentra la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.
 2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31/12/2024, facilitados a la parte social por la técnica de igualdad de la Empresa.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se indican a continuación las partes legitimadas que suscriben el Plan de Igualdad:

2.1. PARTE SOCIAL:

- D^a. Gisela Ibáñez Aguado, en representación de la sección USO-CV.
- D. Jorge Betes Herrero, en representación de la sección UGT.
- D. Vicente Ramón Rosell Juanes, en representación de la sección SVS-E.

2.2. PARTE EMPRESARIAL:

- D^a María Elisa Alonso Benítez, en calidad de Directora de RRHH.
- D. Antonio Flores Balboa, en calidad de Responsable de la Delegación
- D^a. Isabel Romano Martínez, en calidad de Responsable PRL

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los periodos de prestación de servicio en las entidades usuarias, incluyéndose expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans, en virtud del artículo 55 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En cuanto a su ámbito territorial, el Plan tiene carácter provincial y resulta de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras adscritas al único centro de trabajo de la empresa ubicado en la ciudad de Valencia.

Este Plan entra en vigor el día **01-10-2025** fecha de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su aprobación y firma, el Plan de Igualdad estará en vigor durante **1año**.

Se acuerda por la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la empresa que la negociación del III Plan de Igualdad se inicie el día **15-12-2025** y que tanto la elaboración de los informes preceptivos del futuro III Plan de Igualdad, el propio Plan y el seguimiento del mismo se externalice a una empresa formada en igualdad y que se forme obligatoriamente a las personas que formen parte de la Comisión Negociadora del III Plan en Igualdad.

4. Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L.

Nombre o Razón Social	PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS
Forma Jurídica	S.L.
CIF	C98124894
Dirección	Avda. Cortes Valencianas 58-Local 6-46015-Valencia
Actividad	Otras actividades de apoyo a las empresas
Provincia	Valencia
Municipio	Valencia
Teléfono	963 479 565
Correo electrónico	administracionvalencia@gruposcoex.com
Página web	https://www.gruposcoex.com
Recogida diagnóstico	Datos de enero a diciembre de 2024
Fecha de finalización del informe	Junio 2025
Persona de contacto	Maria Elisa Alonso Benítez igualdad@gruposcoex.com
Método de cálculo	El diagnóstico incluye: - Proceso y metodología utilizada: Datos del programa de gestión de la compañía, incluyendo los indicadores ejemplo y el orden de puntos recogidos en el Plan de Igualdad. - Datos analizados: Datos relativos a empleados de la empresa Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. de carácter personal (ficha de empleado), contractual (tramos de contratación) y salarial (detallado nóminas por conceptos). - Fecha de recogida de información: Período del 1/1/2024 al 31/12/2024 Para el comparativo de indicadores y para el análisis de salarios se toma el mismo periodo - Fecha de realización de diagnóstico: junio 2025 - Personas que han intervenido en su elaboración: Técnico de Igualdad, Directora de RRHH, responsable de Riesgos Laborales - Unidad de medida para los salarios: Valores medios y medianos de los salarios contextualizados a salario diario, utilizando el método de cálculo de salarios equiparados igualándolas jornadas al 100%

5. Presentación de la Empresa y del Plan de Igualdad

Prestaciones Auxiliares Valencianas, S.L aspira a ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, siendo consciente de que su plantilla constituye el verdadero generador de su valor, una de las prioridades es propiciar el desarrollo integral, tanto humano como profesional, de quienes forman parte de la organización y se identifican con los valores promovidos en y desde la misma, invirtiendo esfuerzos en la promoción de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad del clima laboral.

El especial interés de la organización en esta materia se traduce en acciones encaminadas a favorecer un trato igualitario dentro de la organización, habiendo desarrollado un proceso de diagnóstico de igualdad tendente a un análisis de resultados que ha permitido configurar el diseño y el establecimiento de un plan de acción en materia de igualdad de oportunidades y de trato. Este plan de acción está destinado a beneficiar tanto a las mujeres como a los hombres, mediante la promoción real de la igualdad de oportunidades, siendo el método más utilizado para la eliminación de situaciones de discriminación directa e indirecta.

El II Plan de Igualdad pretende identificar el compromiso del personal con la igualdad y analizar las oportunidades que posee la empresa para revisar la implantación de medidas en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e identificar los elementos que facilitan o dificultan la integración de la igualdad de oportunidades en su Política de Recursos Humanos.

Las características del II Plan de Igualdad de Oportunidades Prestaciones Auxiliares Valencianas, S.L son las siguientes:

- Flexible, ya que está adaptado a las características de la entidad y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y de las posibilidades reales.
- Integral, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico, ya que se irá adecuando a los reajustes recomendados durante el seguimiento.
- Evaluable, incluyendo indicadores para incluir en los procesos de evaluación de la gestión en la organización.

Este Plan de Igualdad, con todas las medidas a implantar y orientadas a alcanzar los objetivos del mismo, tendrá una vigencia de 1 año a contar desde el **1 de octubre de 2025 hasta el 30 de septiembre de 2026**.

Actividad

Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. tiene como principal objetivo satisfacer las necesidades de externalización de servicios tanto a empresas, como a particulares y organismos oficiales, con diferentes perfiles de profesionales:

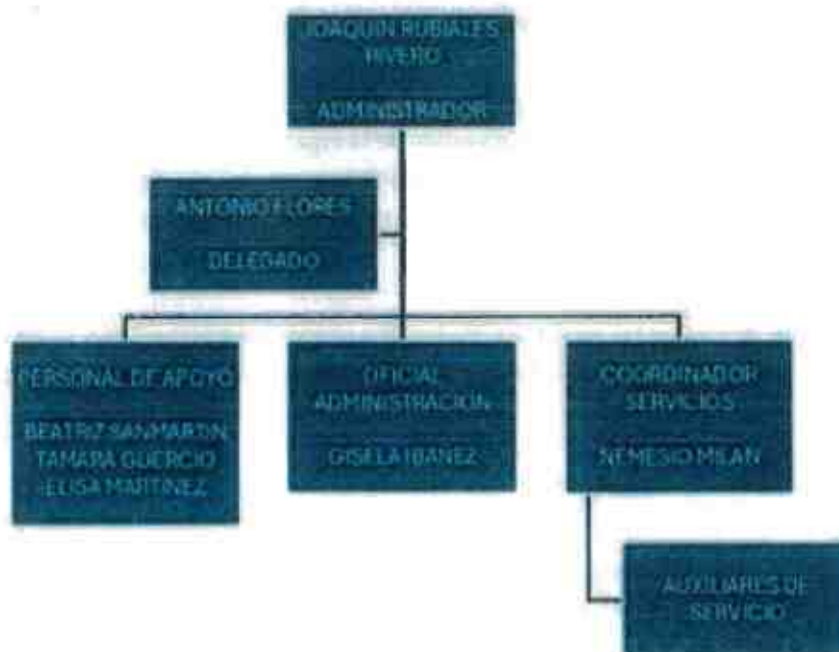
- SERVICIOS DE LIMPIEZA, de empresas, oficinas, locales comerciales, centros comerciales, casas, chalets, piscinas, edificios...
- RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE VISITAS, haciendo labores de control de entradas y salidas en edificios; recepción, acogida y atención de visitas, reparto de correo y paquetería, atención telefónica...

- MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES, ejecutando tareas de control que garanticen el buen funcionamiento de maquinaria, instalaciones de calefacción o aire acondicionado, bombas de presión, calderas, riegos automáticos; así como para ejecutar los procesos de control de suministros pertinentes tales como lectura de datos sobre temperaturas o presiones entre otros.
- ADMINISTRATIVOS, realizando desde tareas sencillas de archivo manual de documentos hasta manejo de complicados programas informáticos propios de cada cliente.
- MANIPULADOS, tales como encartes, ensobrados o empaquetado de publicidad, montaje en cadena de productos, supervisión de piezas...
- AUXILIAR DE NEGOCIO, llevando a cabo la atención al cliente, cobro, reposición, apertura y cierre, supervisión de instalaciones, estacionamiento de vehículos...
- LOGÍSTICA Y DISTRIBUCIÓN INTERNA, recepcionando y enviando mercancía, llevando a cabo la organización y control de almacenes, la revisión de stock y pedidos...
- AUXILIAR DE CENTROS EDUCATIVOS Y DE MAYORES, acompañando en transporte, comedores y actividades; así como actuando de auxiliares de restauración en cocina y catering, o en lavandería.

5.1. Características generales de la empresa

ORGANIGRAMA

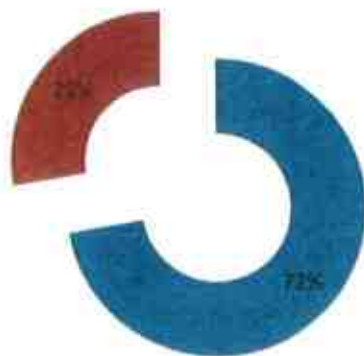
PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L.



En el total de la estructura organizativa de Prestaciones Valencianas S.L., hay un total de 209 personas (58 mujeres y 151 hombres)

Estructura organizativa

■ Hombres ■ Mujeres



En el año 2024 trabajaban en Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. un total de:

- 151 hombres (72%)
- 58 mujeres (28%)

Los datos nos muestran que hay muchos más hombres que mujeres en la empresa. Es un problema porque, según la ley, para que se dé una situación de igualdad deberían de reflejarse los siguientes porcentajes:

- Ningún sexo debe ser más del 60%
- Ningún sexo debe ser menos del 40%
- En Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. esta igualdad no se cumple

Además el diagnóstico muestra que las mujeres suelen trabajar en puestos muy concretos, relacionados con tareas asociadas a los roles de género, como por ejemplo, el sector de la limpieza.

5.2.- Datos generales

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR EDADES

Distribución de plantilla por edades según sexo		
Rango edades	Mujeres %	Hombres%
20 o menos	100	0
20 a 25	38	63
25 a 30	22	78
30 a 35	23	77
35 a 40	25	75
40 a 45	54	46
45 a 50	39	61
50 a 55	16	84
55 a 60	26	74
60 en adelante	23	77

Estos datos nos dicen que la mayoría de las personas trabajadoras tienen más de 40 años. Exactamente el 84.78% de la plantilla está en este grupo de edad; situándose la edad media de las personas en 49 años en el caso de los hombres y 47 años en el de las mujeres.

Esto significa que la empresa tiene una plantilla con personas de edad media-alta, que si bien no es un problema, sí es importante tenerlo en cuenta para ofrecer medidas de prevención y salud laboral adaptadas y asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras y adecuadas según la edad y el tipo de tareas.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA SEGÚN SEXO

Contratos	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres	%Total Hombres	% Total Mujeres
Indefinido-Completa	91	17	31,06	15,18	60	29
Temporal-Completa	22	8	7,51	7,14	15	14
Indefinido-Parcial	19	21	6,48	18,75	13	36
Temporal-Parcial	10	8	3,41	7,14	7	14
Fijo Discontinuo	9	4	3,07	3,57	6	7

Es importante fijarse en estos datos, porque un contrato indefinido es más estable (ya que dura más tiempo), las personas con contratos indefinidos pueden conseguir más antigüedad en la empresa y las personas con jornada completa trabajan más horas y por ende ganan más dinero.

Según los datos proporcionados en el diagnóstico, de las 138 personas que trabajan a jornada completa (el 66% del total de 209 trabajadores), 113 son hombres (54% del total) y 25 son mujeres (el 12% del total); por tanto, la mayoría de quienes trabajan a jornada completa son hombres.

Dentro de la jornada completa, 108 personas tienen contrato indefinido, 91 hombres (43%) y 17 mujeres (8%); y 30 personas tienen contrato temporal, 22 hombres (10%) y 8 mujeres (3%)

Podemos observar que muy pocas mujeres tienen contrato indefinido y a jornada completa, lo cual afecta a su estabilidad y antigüedad.

En cuanto a la jornada parcial, que supone el 27% de las contrataciones, de 58 personas en esta situación, 29 son hombres y 29 mujeres (13,8% en ambos casos); observando un equilibrio ya que hay el mismo número de hombres que de mujeres que trabajan a jornada parcial.

De entre ellas, 40 personas tienen contrato indefinido, siendo 19 hombres (9%) y 21 mujeres (10%), y 18 personas tienen contrato temporal, siendo 10 hombres (4,7%) y 8 mujeres (3,8%)

Estos datos arrojan que las mujeres tienen más contratos indefinidos a jornada parcial, lo que significa que trabajan menos horas, aunque tengan cierta estabilidad.

En lo que respecta a los fijos discontinuos, 13 personas tienen este tipo de contrato (6,2%), de los que 9 son hombres (4,3%) y 4 mujeres (1,9%)

Como conclusiones en este sentido, es importante destacar que los hombres tienen más contratos a jornada completa y de tipo indefinido, lo que les da más estabilidad y mejores condiciones laborales. En cambio, las mujeres tienen más contratos a jornada parcial, incluso cuando son indefinidos, lo que significa que tienen menos horas de trabajo, menor salario y menor posibilidad de crecer dentro de la empresa.

Cabe destacar que hay muy pocas mujeres con jornada completa e indefinida, que es el tipo de contrato más beneficioso.

Por ello sería importante tomar medidas para que más mujeres puedan acceder a contratos a jornada completa e indefinida, reduciendo así la desigualdad en las condiciones laborales; así como sería tan importante o más revisar por qué las mujeres tienen más contratos parciales y por tanto menos estables.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

Antigüedad (años)	Hombres	Mujeres	Total
De 0 a 1 año	47	24	71
De 1 a 3 años	38	10	48
De 3 a 5 años	18	12	30
De 5 a 10 años	24	11	35
De 10 a 15 años	19	1	20
Más de 15 años	5	0	5
TOTAL	151	58	209

Podemos observar en la tabla anterior, que la mayoría de personal lleva poco tiempo en la empresa, del total de los 209 trabajadores, 71 personas llevan menos de un año trabajando en la empresa, y 48 llevan entre 1 y 3 años. Esto quiere decir que más de la mitad (un 57%) lleva menos de 3 años trabajando.

Sólo unas pocas personas llevan muchos años, 20 personas tienen entre 10 y 15 años de antigüedad y sólo 5 personas llevan más de 15 años.

Si evaluamos estos datos por género, podemos ver que en los primeros años de antigüedad hay más hombres que mujeres (de 0 a 1 años hay 47 hombres frente a 24 mujeres y de 1 a 3 años hay 38 hombres frente a 10 mujeres). Cuando aumenta la antigüedad las mujeres casi desaparecen (entre 10 y 15 años sólo hay 1 mujer y ninguna a partir de los 15 años)

Esto muestra que las mujeres no suelen permanecer tanto tiempo en la empresa como los hombres, siendo el promedio de antigüedad de 3 años en general para los hombres y 2 para las mujeres; es decir, en promedio, las mujeres permanecen 1 año menos en la empresa, lo que repercute también en los beneficios salariales.

En relación a las solicitudes relacionadas con los cuidados familiares, tanto excedencias, como reducciones de jornada y/o concreciones horarias durante el año 2024, se produjeron 2 solicitudes, ambas hechas por hombres.

Generalmente en muchas empresas son las mujeres quienes suelen pedir este tipo de permisos, aunque en este caso han sido los hombres quienes los han solicitado, lo que llama la atención y puede estar relacionado con el tipo de contrato que tienen las mujeres (por ejemplo, muchas tienen jornada parcial, lo que ya limita su tiempo), la falta de información o apoyo a las mujeres para pedir estos derechos, o las condiciones laborales que no favorecen el uso de estos permisos en igualdad.

	Hombres	Mujeres	Total
Reducción jornada y concreción horaria por cuidados	1	0	1
Reducción jornada por cuidados	1	0	1
Excedencias por cuidados	0	0	0

En el Plan de Igualdad se deberían proponer medidas para recoger esta información de una manera más precisa.

SITUACIÓN DE IT Y ACCIDENTES DE TRABAJO SEGÚN SEXO

Situación de IT	Mujeres	Hombres	Total
Personas en IT en 2024	31	56	87
Porcentaje (%)	36%	64%	

A primera vista parece que hay más hombres con baja médica ya que se encontraron en esta situación 56 hombres frente a 31 mujeres. Pero si lo miramos en proporción al total de hombres y mujeres en la empresa, vemos que el 53% de las mujeres han tenido alguna baja médica frente al 37% de los hombres.

Esto quiere decir que, proporcionalmente, las mujeres se han dado de baja médica más que los hombres.

Este dato puede estar relacionado con el tipo de trabajo que realizan las mujeres o con sus condiciones laborales. También puede estar indicando una mayor exposición a riesgos físicos o emocionales.

Por eso debería tenerse en cuenta en el Plan de Igualdad, sobre todo para mejorar la prevención de riesgos laborales y la salud laboral con enfoque de género.

PERMISOS RETRIBUIDOS DESAGREGADOS POR SEXO

Los permisos retribuidos son aquellos en los que la persona se puede ausentar del trabajo y sigue cobrando su salario (por ejemplo, por enfermedad de un familiar, fallecimiento o asuntos personales)

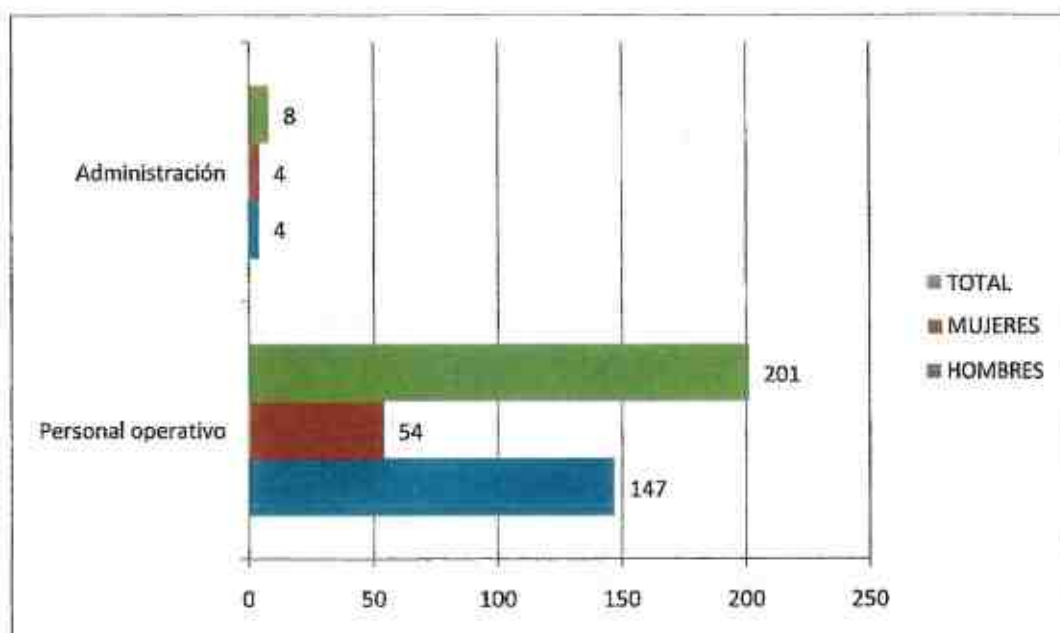
Motivo del permiso	Mujeres	Hombres	Total
Intervenciones/ingresos familiares	9	10	19
Reposo domiciliario	6	0	6
Fallecimiento de familiar	0	1	1
Asuntos propios	4	17	21
Dana (fenómeno meteorológico)	0	1	1
TOTAL	19	29	48

En la tabla anterior observamos que en total 48 personas han solicitado permisos retribuidos, 19 mujeres y 29 hombres; siendo estos últimos quienes han utilizado más casi todos los tipos de permiso. Sólo en el caso de reposo domiciliario (posiblemente por enfermedad) han sido las mujeres el 100% de las solicitantes.

En conclusión, aunque las mujeres son quienes más se dan de baja médica, los hombres son quienes más aprovechan los permisos retribuidos. Esto puede estar vinculado con el tipo de contrato o jornada (ya que las mujeres con jornada parcial podrían tener menos acceso real a estos permisos).

5.3.- Evaluación de puestos

En relación a la segmentación de personal, hemos desglosado en 2 áreas principales: Administración, que representa el 3.82% del personal de la estructura organizativa y personal operativo, representando un 96% del personal de estructura organizativa. Como era de esperar esta última es la segmentación con mayor representatividad. A continuación, se adjunta tabla con el desglose de género.

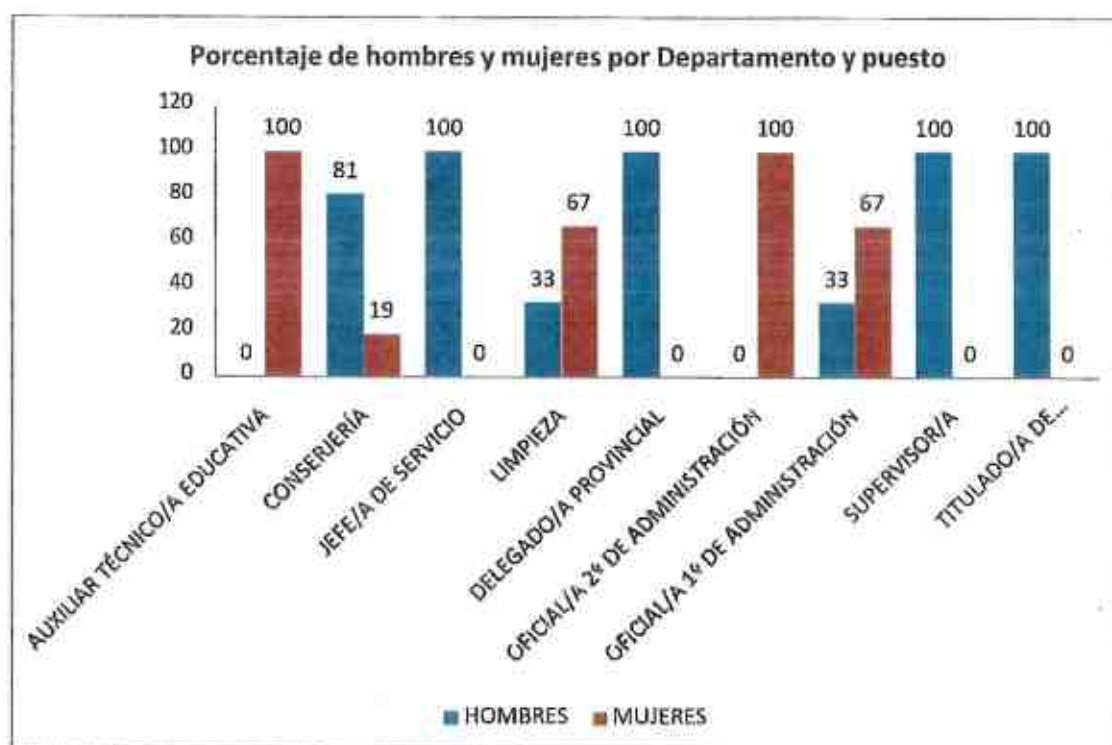


Un dato importante es que aunque en el año 2024 se hicieron nuevas contrataciones, un 65% fue de hombres frente al 35% de mujeres; lo que evidencia que siguen siendo inferiores a las de los hombres, y por ello hay una necesidad de medidas en el II Plan de Igualdad.

Todo esto significa que hay una gran diferencia entre los dos departamentos. Casi todo el personal trabaja en tareas operativas y muy pocas personas están en puestos administrativos o de gestión.

Esto nos muestra lo que se llama segregación vertical; es decir, muy pocas personas (y en especial pocas mujeres) llegan a los puestos más altos o técnicos.

Personas por Departamento según sexo			
	Hombres	Mujeres	Total General
PERSONAL OPERATIVO	147	54	201
AUX. TÉCNICO/A EDUCATIVO		1	1
CONSERJERÍA	135	31	166
JEFE/A DE SERVICIO	1		1
LIMPIEZA	11	22	33
ADMINISTRACIÓN	4	4	8
DELEGADO/A PROVINCIAL	1		1
OFICIAL/A 2º DE ADMINISTRACIÓN		2	2
OFICIAL/A 1º DE ADMINISTRACIÓN	1	2	3
SUPERVISOR/A	1		1
TITULADO/A DE POSTGRADO/MÁSTER	1		1
TOTAL GENERAL	151	58	209



Como se puede ver en el siguiente cuadro, los datos obtenidos permiten valorar cómo influyen los estereotipos de género al asignar funciones (segregación horizontal), siendo una empresa masculinizada. Encontramos 'puestos de trabajo feminizados' como la limpieza, las categorías de oficial de 1º y 2º administrativo y la de Auxiliar Técnico Educativo.

**% por Puesto y Departamento,
según sexo**

	Hombres	Mujeres
ADMINISTRACIÓN	50%	50%
DELEGADO/A PROVINCIAL	100%	0%
OFICIAL/A 2º ADMINISTRACIÓN	0%	100%
OFICIAL/A 1º ADMINISTRACIÓN	33%	67%
SUPERVISOR/A	100%	0%
TITULADO/A POSTGRADO/MÁSTER	100%	0%
PERSONAL OPERATIVO	73%	27%
AUX. TÉCNICO/A EDUCATIVO	0%	100%
CONSERJERÍA	81%	19%
JEFE/A DE SERVICIO	100%	0%
LIMPIEZA	33%	67%
Total general	72%	28%

**ANÁLISIS DE
SEGREGACIÓN
POR PUESTO**

EQUILIBRADO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
MASCULINIZADO

En conclusión, al analizar tanto el personal operativo como el administrativo, vemos que hay una clara diferencia entre hombres y mujeres según el tipo de trabajo, lo que refleja una distribución desigual de los puestos (lo que se conoce como segregación ocupacional por género)

En el caso del personal administrativo podría parecer que hay un equilibrio entre hombres y mujeres, pero si miramos más de cerca veremos que los hombres ocupan los puestos con más responsabilidad o formación, y las mujeres en tareas administrativas intermedias. Esto muestra una forma desigual llamada techo de cristal, por el que las mujeres tienen más dificultades para llegar a los puestos de mayor responsabilidad.

Por todo ello vemos la necesidad de tomar acciones positivas en el reclutamiento para reducir la masculinización de puestos de trabajo, acciones de publicidad y creación de imagen positiva para un mayor reclutamiento de personal de operativa femenino, además de definir y mejorar herramientas de conciliación y mecanismos de difusión de proyectos para la sensibilización en el personal.

6. Compromiso con la Igualdad

En Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello la empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a lo establecido por el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en el Real Decreto 901/202 de 13 de octubre por el que se regulan los

planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/202 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/202 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La Empresa asume el compromiso de garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa mediante la elaboración del II Plan de Igualdad.

Afrontamos la negociación y posterior implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá, sin lugar a dudas, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

7. Conclusiones del Informe Diagnóstico

- Desigualdad de género evidente en la plantilla

Sólo el 28% de las personas trabajadoras son mujeres, incumpliendo el principio de paridad (mínimo 40% por sexo)

Las mujeres se concentran en puestos muy concretos y feminizados como limpieza o tareas administrativas de menor responsabilidad.

No hay mujeres en los cargos de más responsabilidad dentro del área administrativa (delegada provincial, supervisora...)

- Segregación ocupacional

En el personal operativo, los hombres dominan la conserjería (135 hombres frente a 31 mujeres), mientras que las mujeres predominan sólo en limpieza.

En el personal administrativo, aunque hay igual número de hombres y mujeres, los puestos de mayor nivel son ocupados por hombres, lo que evidencia un "techo de cristal".

- Contratación y condiciones laborales desiguales

Los hombres tienen mayor acceso a contratos indefinidos y a jornada completa, lo que se traduce en más estabilidad, mejores salarios y más antigüedad.

Las mujeres tienen más contratos a jornada parcial, aunque sean indefinidos, lo que limita su desarrollo profesional.

- Antigüedad y permanencia

Las mujeres tienen menos antigüedad media (2 años) frente a los hombres (3 años).

Casi no hay mujeres con más de 10 años en la empresa, lo cual afecta su estabilidad y posibilidades de promoción.

- Edad media alta

La plantilla tiene una media de edad de 49 años. Esto sugiere la necesidad de medidas específicas en prevención de riesgos laborales según edad y tipo de tarea con perspectiva de género.

- **Permisos y bajas**

Aunque proporcionalmente más mujeres se dan de baja (53% frente a 37% de los hombres), los hombres solicitan más permisos retribuidos, posiblemente por mayor acceso o facilidad (condiciones laborales más favorables)

- **Necesidad urgente de medidas correctivas**

El diagnóstico evidencia:

- a. Brechas de género estructurales
- b. Falta de acceso igualitario a oportunidades laborales estables y de responsabilidad
- c. Desigualdad en la distribución de beneficios como antigüedad, permisos y jornadas

- **Recomendaciones para las acciones concretas en el II Plan de Igualdad**

- Promover el acceso de mujeres a puestos técnicos y de responsabilidad
- Fomentar la contratación indefinida y a jornada completa de mujeres
- Analizar y corregir la distribución de tareas según género
- Favorecer la conciliación corresponsable
- Monitorizar la evolución mediante indicadores claros y medibles.

8. Auditoría retributiva

El art. 46.2 e) de la Ley Orgánica 3/2007, y en relación a éste, el RD 902/2020 de 13 de octubre, configuran el ámbito de la Auditoría retributiva, en torno a dos elementos básicos que son el principio de transparencia y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. Del mismo modo, el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, incide en la igualdad de remuneración por razón de sexo.

La auditoría implica la realización del diagnóstico de la situación retributiva de la empresa y el establecimiento, en el Plan de Igualdad, de medidas adecuadas para corregir eventuales desigualdades retributivas, de modo que queden establecidos objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento, así como el sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Con esta finalidad, el referido diagnóstico requiere que se realicen tanto la Evaluación de los Puestos de Trabajo existentes en la Organización como el Registro Retributivo para ser analizados conjuntamente e identificar no sólo diferencias retributivas sino también factores desencadenantes de la misma.

En relación con los datos analizados para la elaboración de este Informe, se han considerado Datos salariales de las personas trabajadoras de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. en el periodo que comprende el año natural de 01/01/2024 a 31/12/2024, utilizando para su análisis:

- La Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo, utilizada conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022
- La Herramienta para el Registro Retributivo del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Ambas herramientas publicadas en la web oficial del Ministerio de Igualdad: www.igualdadentiaempresa.es

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del II Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo, en particular si resulta necesario corregir brecha salarial, ya que podría resultar oportuno incluir como medida la realización de nuevas auditorías durante la vigencia del Plan. Este extremo quedará definido en el Plan de Igualdad de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L., teniendo en todo caso una vigencia de 1 año.

Para efectuar la primera fase de la auditoría retributiva, esto es, la Valoración de Puestos de Trabajo, la Empresa ha utilizado la herramienta elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad en el año 2023. Tanto el Informe Diagnóstico como la Auditoría Salarial han sido elaborados por la empresa y presentado a la mesa negociadora ya elaborado, negociándose en el seno de ésta posteriormente.

Las fases del procedimiento han sido las siguientes:

- 1) Determinar y establecer todos los puestos de trabajo que se desarrollan en la organización por puestos de trabajo según categoría, área de trabajo, departamento y centro de trabajo.
- 2) Evaluación de todos los puestos de trabajo de la empresa, en función de los 50 factores y subfactores que ofrece la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Contador	Título del puesto	Convenio de Aplicación	Departamento	Centro de Trabajo
1	AUX. TÉCNICA EDUCATIVA	80000335011999	PERSONAL OPERATIVO	VALENCIA
2	CONSERJERÍA	80000335011999	PERSONAL OPERATIVO	VALENCIA
3	DELEGADO/A PROVINCIAL	80000335011999	ADMINISTRACIÓN	VALENCIA
4	JEFE/A DE SERVICIO	80000335011999	PERSONAL OPERATIVO	VALENCIA
5	LIMPIEZA	80000335011999	PERSONAL OPERATIVO	VALENCIA
6	OFICIAL/A 2ª ADMON	80000335011999	ADMINISTRACIÓN	VALENCIA
7	OFICIAL/A 1ª ADMON	80000335011999	ADMINISTRACIÓN	VALENCIA
8	SUPERVISOR/A	80000335011999	ADMINISTRACIÓN	VALENCIA
9	TITULADO/A POSTGRADO/MASTER	80000335011999	ADMINISTRACIÓN	VALENCIA

La herramienta permite agrupar puestos de valor equivalente hasta en 10 escalas. Estas agrupaciones serán utilizadas para el Registro Retributivo con perspectiva de género

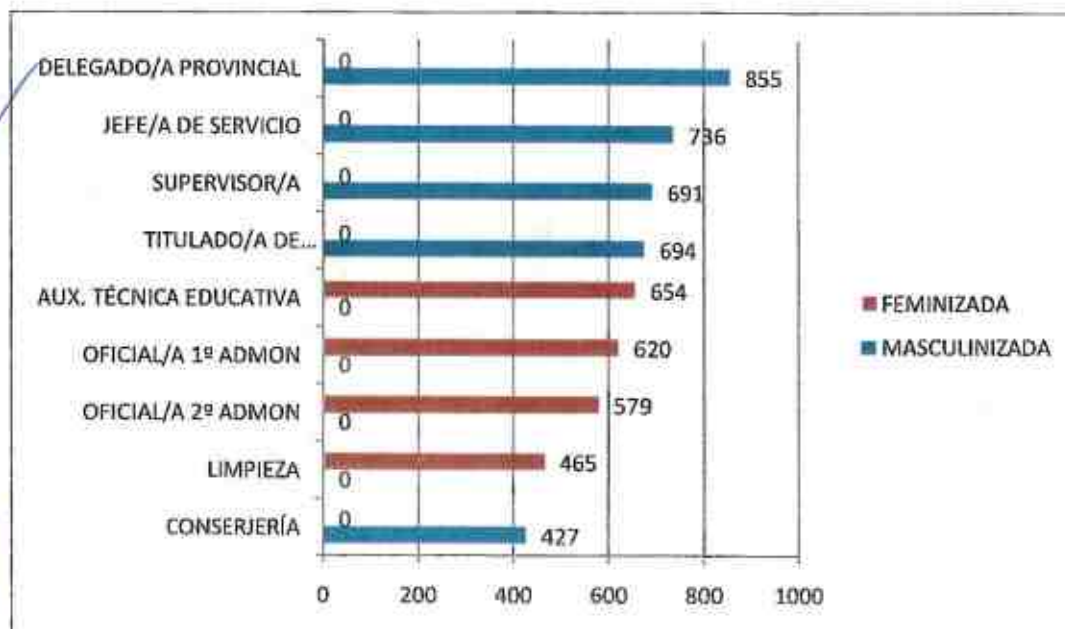
Agrupación	Puesto y Puntos
Agrupación 10	DELEGADO/A PROVINCIAL (855)
Agrupación 9	JEFE/A DE SERVICIO (736)
Agrupación 8	AUX. TÉCNICA EDUCATIVA (654)
	SUPERVISOR/A (691)
	TITULADO/A DE POSTGRADO/MASTER (674)
Agrupación 7	OFICIAL/A 2º DE ADMINISTRACIÓN (579)
	OFICIAL/A 1º DE ADMINISTRACIÓN (620)
Agrupación 5	CONSERJERÍA (427)
	LIMPIEZA (465)

Distribución de puestos de trabajo por sexo

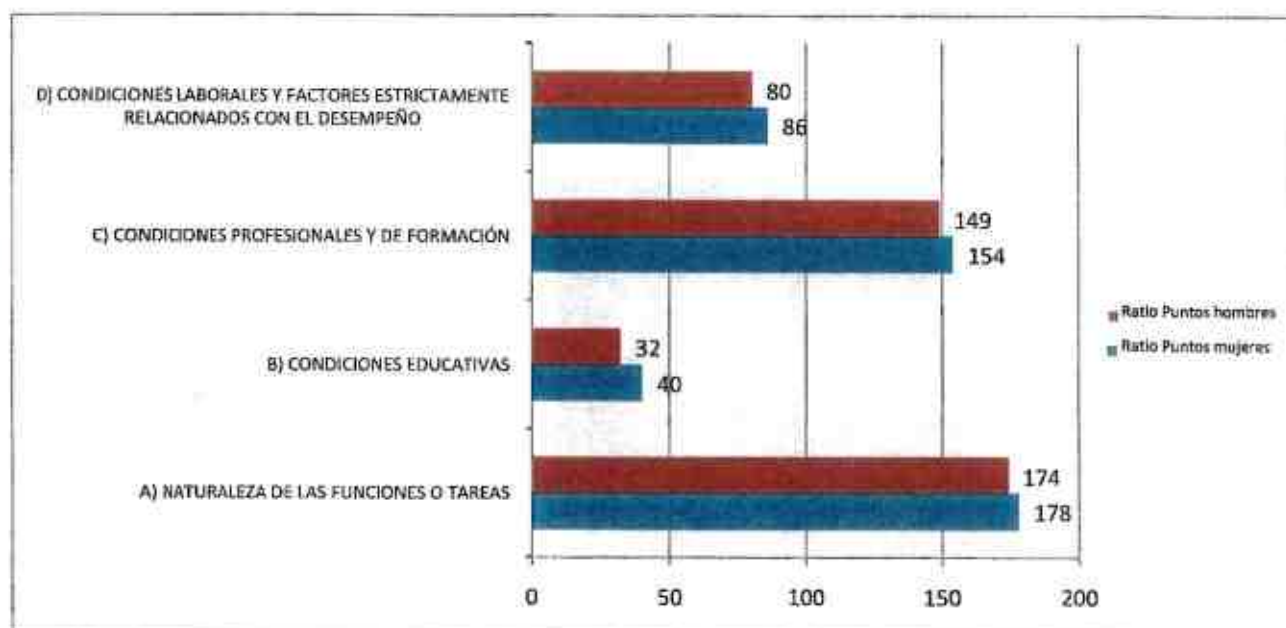
Título del Puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
AUX. TÉCNICA EDUCATIVA	1	0	Feminizada
CONSERJERÍA	31	135	Masculinizada
DELEGADO/A PROVINCIAL	0	1	Masculinizada
JEFE/A DE SERVICIO	0	1	Masculinizada
LIMPIEZA	22	11	Feminizada
OFICIAL/A 2º ADMON	2	0	Feminizada
OFICIAL/A 1º ADMON	2	1	Feminizada
SUPERVISOR/A	0	1	Masculinizada
TITULADO/A POSTGRADO/MASTER	0	1	Masculinizada
TOTAL PLANTILLA	58	151	

De los 209 trabajadores en plantilla, 58 eran mujeres (28%) y 151 hombres (72%). Por tanto, de los 9 puestos de trabajo en la organización, 4 están feminizados y 5 masculinizados; pero ninguno de los puestos de trabajo tiene una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

Puntuación total de los puestos de trabajo por sexo

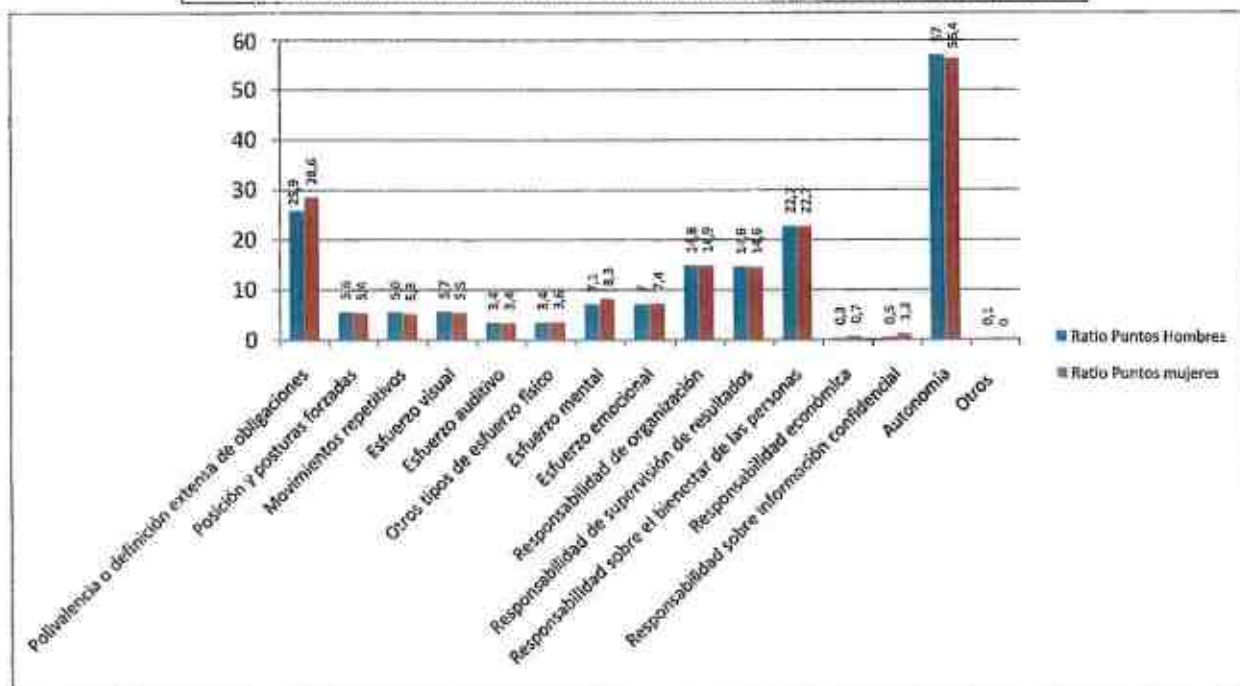


Categorías y factores por sexo

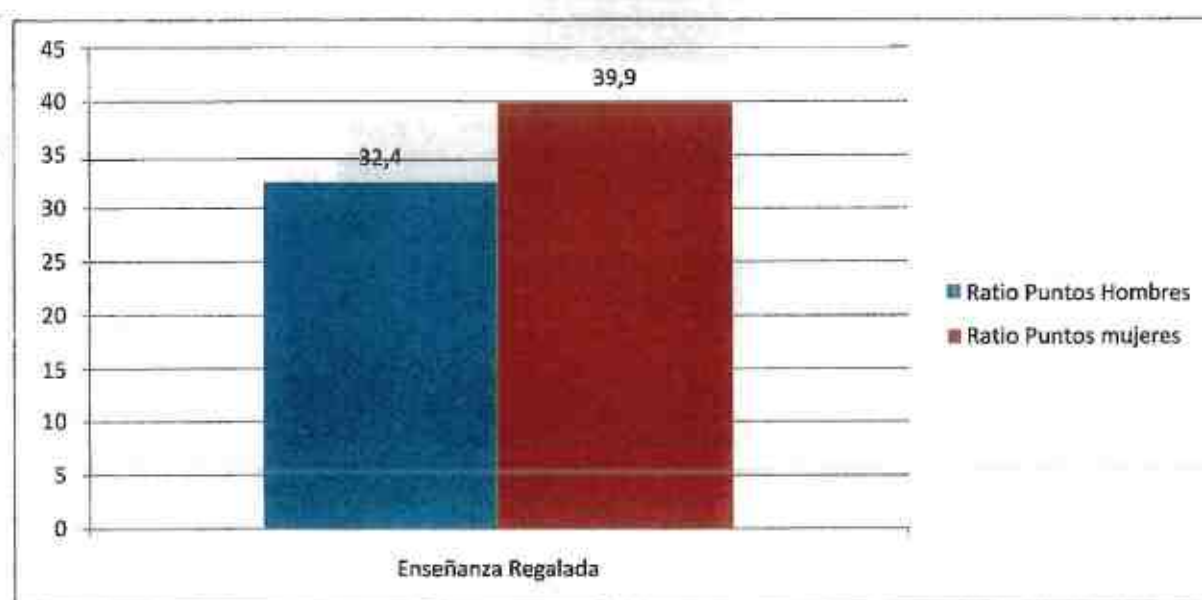


Análisis de la aplicación por sexo de los factores y subfactores

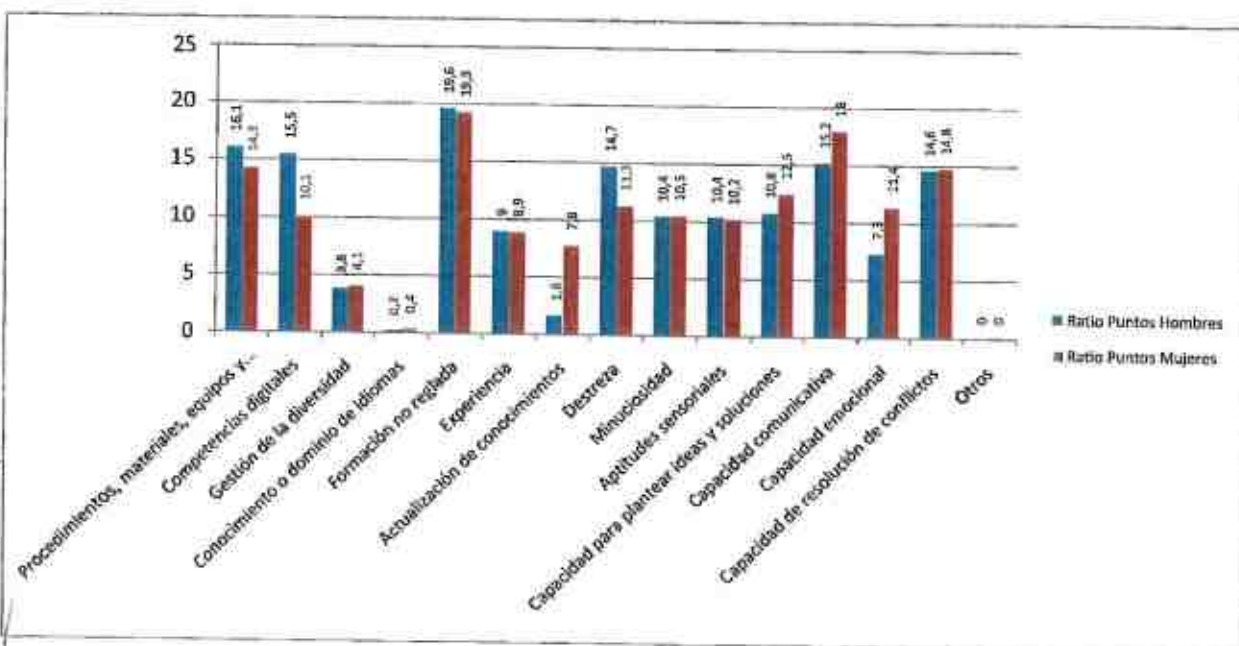
Categoría
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



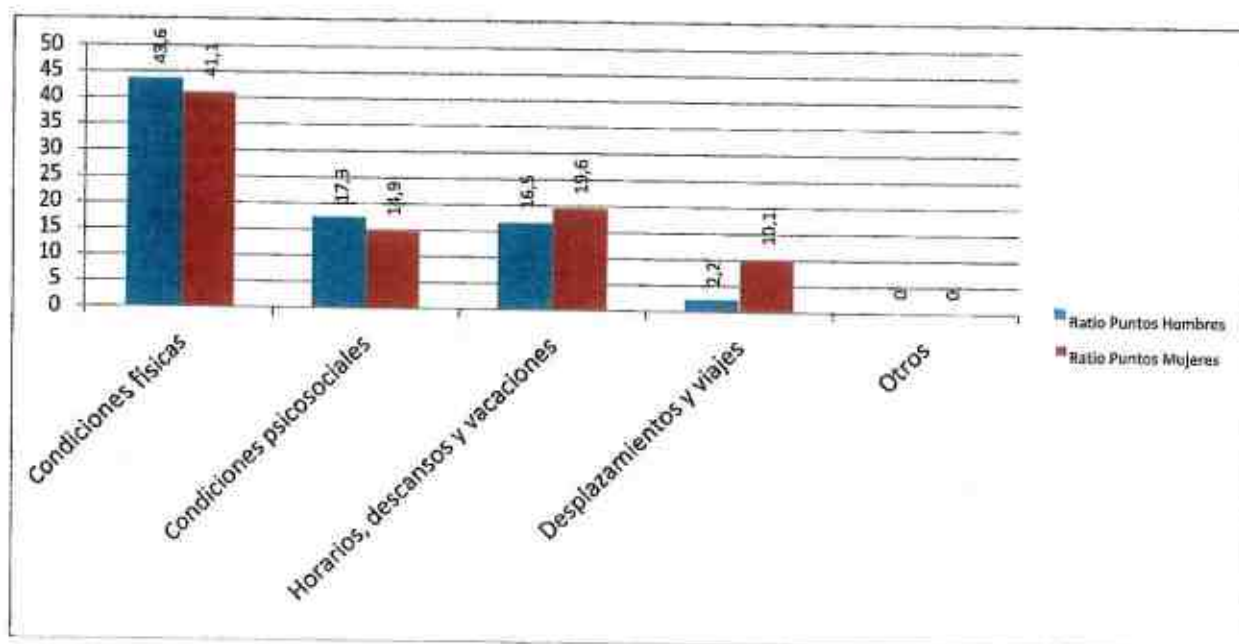
Categoría
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO



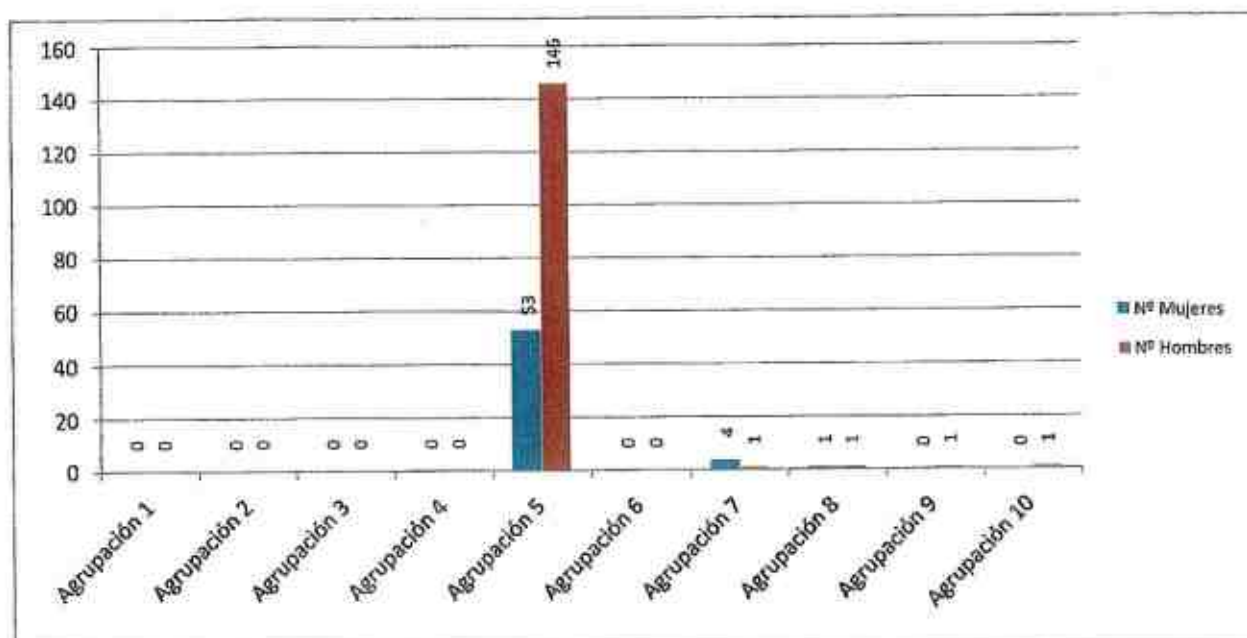
Categoría	
A)	NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B)	CONDICIONES EDUCATIVAS
C)	CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D)	CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño



Categoría	
A)	NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B)	CONDICIONES EDUCATIVAS
C)	CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D)	CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño



Agrupaciones por sexo



Tras la agrupación realizada se observa que de las agrupaciones dos están equilibradas en cuanto a su composición por sexo y el resto feminizadas

9. Registro retributivo

El Registro retributivo está constituido esencialmente por las tablas relacionadas con las retribuciones efectivamente satisfechas; conceptos retributivos, promedio y mediana, agrupando a la plantilla de una parte según la agrupación profesional vigente en la empresa, y de otra agrupando los puestos de trabajo de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la Clasificación profesional.

Asimismo, para un mejor análisis de la información se han incorporado las retribuciones equiparadas, por lo que el Registro incorpora dos tipos de información:

- Importes efectivos. Los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona para cada una de sus diferentes situaciones contractuales
- Importes equiparados. Se considera solamente la última de las situaciones contractuales, procediendo a la equiparación en el caso de que fueran varias durante el periodo de referencia.

En la empresa se aplican un total de once conceptos retributivos, nueve conceptos salariales y dos extrasalariales.

El 100% de las personas empleadas en Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. estaban cubiertas en el período analizado por el VIII Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana, código 8000033501199, utilizándose conceptos determinados por el mencionado Convenio.

Valor	Nombre corto	Descripción	Retribución	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S.base	Salario Base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Mej.Vol	Mejora voluntaria	Dinero	Comp salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Pl.trans	Plus transporte	Dinero	Comp salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	P.extra	Pagas extraordinarias	Dinero	Comp salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	Ant	Antigüedad	Dinero	Comp salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	P.Vestu	Plus vestuario	Dinero	Comp salarial	Sí	No
Conc.Sal.06	Pl.resp	Plus responsable	Dinero	Comp salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	Pl.noche	Plus nocturnidad	Dinero	Comp salarial	No	No
Conc.Sal.08	Pl.Festivos	Plus festivos	Dinero	Comp salarial	Sí	No
C.Extra.01	Vac NoD	Vacaciones no disfrutadas	Dinero	Extrasalarial	Sí	No
C.Extra.02	R-Comp.IT	Retribución Complemento IT	Dinero	Extrasalarial	Sí	No

Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 03	GRUPO 04
MANDO INTERMEDIO	DELEGADO/A PROVINCIAL	1	
MANDO INTERMEDIO	JEFE/A DE SERVICIO		1
MANDO INTERMEDIO	SUPERVISOR/A		1
PERSONAL BASE	AUX.TÉCNICO/A EDUCATIVA	1	
PERSONAL BASE	CONSERJERÍA		166
PERSONAL BASE	LIMPIEZA		33
PERSONAL BASE	OFICIAL/A 2º DE ADMINISTRACIÓN		2
PERSONAL BASE	OFICIAL/A 1º DE ADMINISTRACIÓN		3
PERSONAL BASE	TITULADO/A DE POTSGRADO/MASTER	1	

Agrupación según valoración de puestos de trabajo

Escala-Empresa	Puesto-Empresa	ESCALA 05	ESCALA 07	ESCALA 08	ESCALA 09	ESCALA 10
PERSONAL BASE	LIMPIEZA	61				
PERSONAL BASE	CONSERJERÍA	312				
PERSONAL BASE	OFICIAL/A 1ª ADMINISTRACIÓN		3			
PERSONAL BASE	TITULADO/A POTSGRADO/MASTER			1		
PERSONAL BASE	AUX. TÉCNICA EDUCATIVA			1		
PERSONAL BASE	OFICIAL/A 2ª ADMINISTRACIÓN		2			
MANDO INTERMEDIO	JEFE/A DE SERVICIO				1	
MANDO INTERMEDIO	DELEGADO/A PROVINCIAL					1
MANDO INTERMEDIO	SUPERVISOR/A			2		

Promedio de retribuciones satisfechas según clasificación profesional aplicable a la empresa

	Nº	NºSC	Salario Base	Mej Vol.	PL Trans	P. Extra	Ant.	P. Vestu	PL Resp.	PL Noch	PL Fest	Tot comp	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib
TOTAL			33%	-28%	100%	33%	56%	100%		95%	77%	47%	35%	-14%	-17%	-15%	35%
Hombre	151	265	4.610	37	5	644	55	3	0	182	121	1.047	5.457	61	41	102	5.759
Mujer	59	119	3.102	47	0	494	24	0	10	8	28	551	3.653	70	48	118	3.771
	Nº	NºSC	Salario Base	Mej Vol.	PL Trans	P. Extra	Ant.	P. Vestu	PL Resp.	PL Noch	PL Fest	Tot comp	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib
GRUPO03			46%	40%	100%	-17%	-494%	100%				2%	30%				27%
Hombre	2	2	7.545	2.265	531	1.268	64	354	0	0	0	4.482	12.026	0	0	0	12.026
Mujer	1	1	4.037	1.367	0	1.489	378	0	1.140	0	0	4.374	8.410	0	314	314	8.724
GRUPO04			33%	-81%	100%	34%	62%			96%	76%	49%	36%	-14%	-11%	-13%	35%
Hombre	149	263	4.587	20	1	639	55	0	0	184	122	1.021	5.608	62	41	103	5.712
Mujer	58	118	3.094	36	0	425	21	0	0	8	29	519	3.613	71	46	117	3.730

Mediana de retribuciones satisfechas según clasificación profesional aplicable a la empresa

	Nº	NºSC	Salario Base	Mej Vol.	PL Trans	P. Extra	Ant.	P. Vestu	PL Resp.	PL Noch	PL Fest	Tot comp	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib
TOTAL			35%			39%						58%	43%				41%
Hombre	151	265	3.396	0	0	439	0	0	0	0	0	740	4.748	0	0	0	4.876
Mujer	59	119	2.214	0	0	268	0	0	0	0	0	313	2.705	0	0	38	2.862
	Nº	NºSC	Salario Base	Mej Vol.	PL Trans	P. Extra	Ant.	P. Vestu	PL Resp.	PL Noch	PL Fest	Tot comp	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib
GRUPO03			46%	40%	100%	-17%	-494%	100%				2%	30%				27%
Hombre	2	2	7.545	2.265	531	1.268	64	354	0	0	0	4.482	12.026	0	0	0	12.026
Mujer	1	1	4.037	1.367	0	1.489	378	0	1.140	0	0	4.374	8.410	0	314	314	8.724
GRUPO04			35%		0	40%				100%		56%	43%				39%
Hombre	149	263	3.388	0	0	439	0	0	0	2	0	716	4.700	0	0	0	4.700
Mujer	58	118	2.209	0	0	264	0	0	0	0	0	313	2.694	0	0	36	2.861

Promedio de retribuciones equiparadas según clasificación profesional aplicable a la empresa

	Nº	NºSC	NºSC ADIC	NºSC ADIC AL	NºSC ADIC Y ANUAL	NºSC EG	Salario Base	Maj Vol	PL Trans	P. Extra	Ant.	P. Vestu	PL Resp	PL Noch	PL Fest	Tot comp	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib
TOTAL							-12.4%	-2.2%	100%	-34%	1%	100%		37%	80%	82%	-10%	-4%	-145%	-42%	-2%
Hombre	151	265	43	0	222	265	877	2	0	20	1	0	0	30%	2	214	813	1	1	1	618
Mujer	53	119	12	0	108	119	809	8	0	27	1	0	0	0	1	48	882	1	2	2	858
GRUPO							73%	74%	100%	42%	-153%	100%				85%	86%				60%
Hombre	2	2	0	0	2	2	223	8%	21	45	1	2	0	0	0	562	412	0	0	0	412
Mujer	1	1	1	0	0	1	87	23	0	25	8	0	19	0	0	72	140	0	5	5	140
GRUPO							-11.7%	-2.7%	100%	-36%	8%			87%	80%	82%	-40%	-4%	-129%	-96%	-40%
Hombre	149	263	43	0	220	263	879	0	0	19	1	0	0	30%	2	237	816	1	1	1	617
Mujer	55	120	10	0	108	118	821	8	0	27	1	0	0	0	1	42	863	1	1	2	865

Mediana de retribuciones equiparadas según clasificación profesional aplicable a la empresa

	Nº	NºSC	NºSC ADIC	NºSC ADIC AL	NºSC ADIC Y ANUAL	NºSC EG	Salario Base	Maj Vol	PL Trans	P. Extra	Ant.	P. Vestu	PL Resp	PL Noch	PL Fest	Tot comp	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib
TOTAL							10%			-27%						100%	8%	-42%			33%
Hombre	151	265	43	0	222	265	77	0	0	34	0	0	0	0	1	24	104	0	0	0	104
Mujer	53	119	11	0	108	119	6%	0	0	17	0	0	0	0	0	23	85	0	0	0	108
GRUPO							73%	74%	100%	42%	-153%	100%				85%	86%				89%
Hombre	1	2	0	0	2	2	223	8%	21	45	1	2	0	0	0	102	412	0	0	0	412
Mujer	1	1	1	0	0	1	87	23	0	25	8	0	19	0	0	72	140	0	5	5	140
GRUPO							8%			-32%						100%	3%	-42%			50%
Hombre	149	263	43	0	220	263	74	0	0	34	0	0	0	0	1	24	104	0	0	0	104
Mujer	55	120	10	0	108	118	7%	0	0	17	0	0	0	0	0	23	85	0	0	0	108

Promedio de retribuciones efectivas según valoración de puestos de trabajo

	Nº	NºSC	Salario Base	Maj Vol	PL Trans	P. Extra	Ant.	P. Vestu	PL Resp	PL Noch	PL Fest	Tot comp	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib
TOTAL			33%	-28%	100%	33%	56%	100%		96%	77%	47%	33%	-14%	-17%	-15%	35%
Hombre	151	265	4.610	37	5	644	55	3	0	182	121	1.047	5.657	61	41	102	5.759
Mujer	53	119	3.102	47	0	434	24	0	10	8	28	551	3.653	70	48	118	3.771
ESCALA 05			32%	-38%	100%	37%	71%			96%	76%	53%	36%	-5%	-13%	-8%	35%
Hombre	146	259	4.634	20	1	644	56	0	0	187	124	1.032	5.666	63	42	105	5.771
Mujer	54	114	3.154	27	0	406	16	0	0	8	30	488	3.642	66	48	114	3.755
ESCALA 07			-282%			-47%						-112%	-173%				-193%
Hombre	1	1	365	0	0	657	0	0	0	0	0	657	1.022	0	0	0	1.022
Mujer	4	4	1.397	266	0	965	161	0	0	0	3	1.395	2.792	200	0	200	2.992
ESCALA 08			3%			-151%						-637%	-76%				-83%
Hombre	2	3	4.182	0	0	594	0	0	0	0	0	594	4.776	0	0	0	4.776
Mujer	1	1	4.037	1.367	0	1.489	378	0	1.140	0	0	4.374	8.410	0	314	314	8.724
ESCALA 09			100%														
Hombre	1	1	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	28	0	0	0	28
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 10			100%	100%	100%	100%	100%	100%									
Hombre	1	1	8.304	4.530	1.062	1.405	127	708	0	0	0	7.832	16.136	0	0	0	16.136
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Mediana de retribuciones efectivas según valoración de puestos de trabajo

	Nº	NºSC	Salario Base	Mej. Vol.	PL Trans.	P. Extra	Ant.	P. Vestu.	PL Resp.	PL Noch.	PL Fest.	Tot comp.	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib.
TOTAL			35%			39%						58%	43%				41%
Hombre	151	265	3.396	0	0	439	0	0	0	0	0	740	4.748	0	0	0	4.876
Mujer	59	119	2.214	0	0	268	0	0	0	0	0	313	2.705	0	0	38	2.861
	Nº	NºSC	Salario Base	Mej. Vol.	PL Trans.	P. Extra	Ant.	P. Vestu.	PL Resp.	PL Noch.	PL Fest.	Tot comp.	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib.
ESCALA 05			35%			41%				100%		58%	43%				41%
Hombre	146	259	3.396	0	0	439	0	0	0	2	0	742	4.748	0	0	0	4.876
Mujer	54	114	2.219	0	0	259	0	0	0	0	0	313	2.694	0	0	38	2.861
ESCALA 07			-273%			-11%						-11%	-139%				-178%
Hombre	1	1	365	0	0	657	0	0	0	0	0	657	1.022	0	0	0	1.022
Mujer	4	4	1.360	0	0	727	0	0	0	0	0	733	2.447	0	0	0	2.846
ESCALA 08			20%			-358%						-1245%	-56%				-62%
Hombre	2	3	5.053	0	0	325	0	0	0	0	0	325	5.378	0	0	0	5.378
Mujer	1	1	4.037	1.367	0	1.489	378	0	1.140	0	0	4.374	8.410	0	314	314	8.724
ESCALA 09			100%										100%				100%
Hombre	1	1	28	0	0	6	0	0	0	0	0	0	28	0	0	0	28
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 10			100%	100%	100%	100%	100%	100%				100%	100%				100%
Hombre	1	1	8.304	4.530	1.062	1.405	127	708	0	0	0	7.832	16.136	0	0	0	16.136
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Promedio de retribuciones equiparadas según valoración de puestos de trabajo

	Nº	NºSC	NºSC NOR	NºSC ANUAL	NºSC NORMA Y ANUAL	NºSC 6%	Salario Base Eq.	Mej. Vol.	P. Trans.	P. Extra	Ant.	P. Vestu.	PL Resp.	PL Noch.	PL Fest.	Tot comp.	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib.
TOTAL							-117%	-41%	100%	-34%	1%	100%		37%	40%	82%	-38%	-6%	-145%	-42%	-39%
Hombre	151	265	42	0	222	266	577	7	0	20	1	0	0	205	1	236	618	1	1	1	619
Mujer	59	119	11	0	108	119	519	0	0	27	1	0	0	0	1	48	612	1	1	2	614
	Nº	NºSC	NºSC NOR	NºSC ANUAL	NºSC NORMA Y ANUAL	NºSC 6%	Salario Base	Mej. Vol.	P. Trans.	P. Extra	Ant.	P. Vestu.	PL Resp.	PL Noch.	PL Fest.	Tot comp.	Tot salario	Vac NoD	Comp IT	Total extra	Total retrib.
ESCALA 05	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Hombre	142	220	41	0	218	259	389	4	0	28	1	0	0	232	1	241	626	1	1	1	629
Mujer	54	114	8	0	100	114	677	0	0	27	1	0	0	7	1	64	621	1	1	2	623
ESCALA 07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	1	1	1	0	0	1	33	0	0	22	0	0	0	0	0	0	34	0	0	0	34
Mujer	4	4	2	0	2	4	32	3	0	18	2	0	0	0	0	0	54	2	0	2	56
ESCALA 08							60%			-13%						-222%	50%				34%
Hombre	2	3	0	0	3	3	198	0	0	21	0	0	0	0	0	21	210	0	0	0	210
Mujer	1	1	1	0	0	1	67	21	0	25	0	0	13	0	0	73	140	0	0	0	141
ESCALA 09							100%										100%				100%
Hombre	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 10							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%				100%
Hombre	1	1	0	0	1	1	325	177	42	18	1	14	0	0	0	258	618	0	0	0	618
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Gisela Aguilar

[Firma]

[Firma]

[Firma]

Mediana de retribuciones equiparadas según valoración de puestos de trabajo

	Nº	Nº OC	Nº OC AC	Nº OC ANUAL	Nº OC NDIM Y ANUAL	Nº OC EL	Salario Base E	Med. Vto.	Nº. Titulo	Nº. Extra	Asi.	Nº. Voto	Nº. Sup	Nº. Rec	Nº. Falt	Ind. Comp	Ind. Sup	Ind. NoD	Comp. IT	Total extra	Total extra
TOTAL							10%			-37%					100%	2%	42%				20%
Hombre	151	265	43	0	272	265	77	0	0	14	0	0	0	0	1	20	100	0	0	0	104
Mujer	10	119	11	0	108	113	67	0	0	17	0	0	0	0	0	23	95	0	0	0	100
	Nº	Nº OC	Nº OC AC	Nº OC ANUAL	Nº OC NDIM Y ANUAL	Nº OC EL	Salario Base E	Med. Vto.	Nº. Titulo	Nº. Extra	Asi.	Nº. Voto	Nº. Sup	Nº. Rec	Nº. Falt	Ind. Comp	Ind. Sup	Ind. NoD	Comp. IT	Total extra	Total extra
ESCALA 05							-7%			-37%					100%	11%	31%				11%
Hombre	148	259	41	0	216	259	76	0	0	13	0	0	0	0	1	20	99	0	0	0	104
Mujer	10	114	8	0	104	114	62	0	0	16	0	0	0	0	0	22	110	0	0	0	110
ESCALA 07							-160%			-2%						8%	-18%				-50%
Hombre	1	1	1	0	0	1	13	0	0	23	0	0	0	0	0	22	34	0	0	0	34
Mujer	4	4	3	0	3	4	35	0	0	26	0	0	0	0	0	24	60	0	0	0	60
ESCALA 08							50%			-13%						-231%	94%				54%
Hombre	3	3	0	0	3	3	100	0	0	23	0	0	0	0	0	22	230	0	0	0	230
Mujer	1	1	1	0	0	1	67	23	0	25	0	0	10	0	0	79	140	0	1	1	145
ESCALA 09							170%										100%				100%
Hombre	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 10							100%	100%	100%	100%	100%	100%				100%	100%				100%
Hombre	1	1	0	0	1	1	125	177	42	55	1	14	0	0	0	23	214	0	0	0	412
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

10. Conclusiones del registro retributivo

En la organización la brecha salarial del conjunto de la plantilla en 2024 alcanza el 35% a favor de los hombres, si se tiene en cuenta la retribución media anual efectiva¹ (la de los hombres es de 5.759 € y la de las mujeres 3.771 €); y del 39% a favor de las mujeres si se atiende a la retribución media anual equiparada² (ellas perciben como media al año 854 € y los hombres 614 €).

En relación a la brecha en los complementos salariales, la brecha por este concepto asciende al 47% a favor de los hombres en el caso de los importes efectivos (1.047 € en los complementos medios anuales de los hombres frente a los 551 € de las mujeres; y del 82% a favor de los hombres en el caso de los importes equiparados (236 € para los hombres y 43 € para las mujeres).

¹Importes EFECTIVOS: para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona en el período de referencia, para cada una de sus diferentes situaciones contractuales. Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.

²Importes EQUIPARADOS: para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Período de Referencia, y se procede a la equiparación (normalización y/o anualización) de las retribuciones de acuerdo con los siguientes criterios de equiparación: a) misma jornada a lo largo del año (jornada completa) (normalización) y b) misma duración de los servicios prestados a lo largo del año (anualización). Con ello se pretende proporcionar un dato adicional de comparabilidad (importes equiparables).

En el caso del Grupo 4, que representa la mayor parte del personal, la brecha en complementos salariales es muy acentuada a favor de los hombres tanto en términos efectivos como equiparados, lo que reafirma la conclusión de que los hombres acceden en mayor medida a estos complementos.

En el registro retributivo según la Clasificación profesional se observa que respecto al Grupo 3 las retribuciones medias efectivas presentan una diferencia inversa al cobrar las mujeres complementos salariales como el plus de responsabilidad (19€ las mujeres frente a 0 € los hombres).

Sin embargo, respecto al Grupo 4, las retribuciones medias efectivas presentan una brecha del 36% a favor de los hombres (5.712€ vs 3.730€) y un 40% en las equiparadas (617€ vs 865€) debido a la tasa de parcialidad femenina, ceses, situaciones de IT...

En cuanto al registro retributivo según la valoración de puestos de trabajo, respecto a la escala 05 que es donde se encuentra la mayor parte de la plantilla (199 de los 209 trabajadores totales), las retribuciones medias efectivas dan como resultado una brecha del 35% a favor de los hombres (5.771 € hombres vs 3.755 € mujeres), que se reduce al 32€ en las retribuciones medias equiparadas.

Según el art. 28.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone que "Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras". Añade, el art. 6 b) del Real Decreto 902/2020 lo siguiente "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.", debido a ello, y al ser la brecha de la media aritmética superior al 25% , un 35%, procede justificación obligatoria que demuestre que esta diferencia responde a causas objetivas no relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

A la luz de los datos retributivos efectivos correspondientes al ejercicio 2024 y del contenido del informe diagnóstico, se ha detectado una brecha salarial total y efectiva del 35% a favor de los hombres.

Las causas de la brecha en salario base y complementos se debe a:

- **Segregación horizontal y vertical.** La empresa presenta una marcada masculinización (72% de hombres) y una distribución ocupacional desigual por sexo. Las mujeres se concentran en puestos tradicionalmente feminizados (limpieza, administración), con menor nivel retributivo, mientras que los hombres predominan en áreas como conserjería y mantenimiento. Además hay una infrarrepresentación femenina en puestos de responsabilidad, siendo el 100% de los mandos intermedios ocupados por hombres.
- **Diferencias en el tipo de contrato y jornada.** El 75% de los hombres tienen jornada completa frente al 43% de las mujeres. Así mismo, el 60% de los hombres cuentan con contrato indefinido a jornada completa, frente al 29% en el caso de las mujeres.

- Antigüedad media inferior en mujeres (2 años frente a 3 en hombres), lo que repercute en conceptos como el plus de antigüedad

Por tanto, el plan de acción de la auditoría salarial debe incidir en las áreas mencionadas para eliminar las brechas salariales detectadas.

El art. 8.1. del Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos"

Tal y como se ha señalado, las áreas de actuación prioritarias y que determinan las desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. son:

- La contratación temporal y parcial
- Los complementos regulados en la estructura retributiva

Debemos por tanto:

- Favorecer el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva entre la plantilla de la organización
- Impulsar una política salarial transparente, clara, objetiva y no discriminatoria por razón de sexo, en el que se tenga en cuenta la obligación de igualar retribución por trabajos de igual valor
- Vigilar, identificar y eliminar las brechas salariales de género

Como resultado de todos estos análisis, nuestras medidas de actuación serán las siguientes:

- o **ACCIÓN 1:** Establecer medidas de acción positiva para la preferencia en la contratación de mujeres y hombres en aquellos grupos profesionales o niveles retributivos donde se muestren desigualdades, teniendo en cuenta el principio de igualdad de méritos y capacidad.
- o **ACCIÓN 2:** Proporcionar a la Comisión de Igualdad información de las posibles dificultades en la búsqueda de mujeres para cubrir puestos vacantes, según puesto, grupo profesional o departamento concreto en que se halen infrarrepresentadas
- o **ACCIÓN 3:** Revisión con perspectiva de género de los diferentes conceptos salariales aplicados en la empresa
- o **ACCIÓN 4:** Elaboración anual del Registro Retributivo, facilitándoselo a la Comisión de Seguimiento

Finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad se realizará una evaluación de la Auditoría Retributiva por parte de la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, que deberá ser aprobada en reunión de evaluación. Esta evaluación recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados)

Se deberá incluir en el informe de evaluación información relativa a la:

1. Evaluación de los resultados: hace referencia al nivel de ejecución de la auditoría, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias
2. Evaluación del proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones, las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas
3. Evaluación del impacto: valora los cambios, en términos de igualdad retributiva, que se han producido en la organización como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen externa o interna de la organización, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...)

Para la evaluación final de la auditoría retributiva se utilizará el siguiente informe

INFORME DE EVALUACIÓN DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANA S.L.			
ÁREA DE ACTUACIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
Grado de cumplimiento de los objetivos definidos	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos en cada acción según indicadores	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas	☐	☐	☐
PROCESO DE IMPLANTACIÓN			
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario ha sido	☐	☐	☐
IMPACTO			
¿Se han producido cambios en la cultura de la organización?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambio en las actitudes y opiniones de la Dirección?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambio de actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐

11. Objetivos

a. Objetivos generales

El objetivo general que persigue el II Plan de Igualdad de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. es definir una estrategia para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su funcionamiento interno con el fin de eliminar los estereotipos, actitudes y obstáculos que puedan reproducir desigualdades de género que encontramos presentes en el seno de nuestra sociedad.

Este objetivo pretende principalmente promover la equidad desde la perspectiva de género, con el fin de generar un cambio en la organización de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L., ofreciendo la garantía y el compromiso por la igualdad de género entre trabajadores y trabajadoras, estableciendo una serie de medidas y acciones que buscan disminuir la discriminación por razón de género, además de promover y respetar la diversidad en la empresa.

Y se concreta en los siguientes objetivos:

- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa. El plan de igualdad debe detectar los mecanismos de funcionamiento interno e identificar las desigualdades de género así como las medidas que ya se han implantado con anterioridad para prevenirlas
- Sistematizar las acciones de mejora para el periodo 2025-2026. El plan de igualdad debe convertirse en una herramienta para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres, así como para la erradicación de todas las formas de violencia por razón de género y de orientación sexual.

b. Objetivos específicos

A continuación se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrolladas a través de distintas medidas:

- **Responsable de Igualdad**
 - Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.
- **Selección y contratación**
 - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
 - Lograr la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarepresentadas.

- **Clasificación profesional**

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

- **Formación**

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa.

- **Promoción profesional**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas.

- **Condiciones de trabajo**

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y la lactancia.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

- **Infrarrepresentación femenina**

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

- **Retribuciones y auditoría salarial**

- Garantizar la igualdad retributiva.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
 - Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- **Comunicación e imagen interna y externa**
 - Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa
 - Establecer canales de información permanente sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
 - Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
 - Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
 - Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
- **Violencia de género**
 - Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a los trabajadores y a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual.

12. Medidas del plan de Igualdad

Área 0: RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVOS

- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Medida 1	Designación de las personas responsables de igualdad
Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento

Cronograma de implantación	A la firma del Plan de Igualdad
Responsables	Comisión de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Nombre de la persona y que cubra dicha plaza
Prioridad	ALTA

Responsable de igualdad	
Medida 2	Comunicación con el agente de igualdad
Objetivos que persigue	Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo
Cronograma de implantación	A la firma del Plan de Igualdad
Responsables	Responsable de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Correo electrónico creado
Prioridad	ALTA

Área 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS	
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical - Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas	
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 1	Incluir la perspectiva de género en la selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	Realizar los procedimientos de selección con perspectiva de género, tanto en selección como en contratación.
Cronograma de implantación	Segundo trimestre
Responsables	Responsables de Selección
Indicadores de seguimiento	Revisión del procedimiento del mismo con perspectiva de género
Prioridad	ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 2	Incluir la perspectiva de género en los documentos de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical



Descripción detallada de la medida	Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guión de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género
Cronograma de implantación	Segundo trimestre
Responsables	Responsable de Selección
Indicadores de seguimiento	Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación
Prioridad	ALTA



PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 3	Revisar canales de comunicación y ofertas
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	Revisar el acceso a canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que llegar por igual a hombres y mujeres
Cronograma de implantación	Tercer semestre
Responsables	Responsable de Selección
Indicadores de seguimiento	Canales empleados y nº de personas a las que llegan desagregado por sexo
Prioridad	MEDIA-ALTA




PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 4	Revisar ofertas de empleo con perspectiva de género
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical
Descripción detallada de la medida	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino, En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad
Cronograma de implantación	Segundo trimestre
Responsables	Responsables de Selección
Indicadores de seguimiento	Análisis de un muestreo
Prioridad	ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 5	Procedimentar la selección
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Documento de procedimiento
Prioridad	ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 6	Tener información de la representación por sexos en cada categoría
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras, en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 7	Promover inclusión de mujeres en la plantilla modificando la comunicación de ofertas
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación mujeres y hombres
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 8	Lograr descripciones del puesto objetivas y libres de sesgos
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación, hombre/mujer
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 9	Informe a la comisión de seguimiento sobre la selección
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Muestreo de la documentación, hombre/mujer
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 10	Trabajar para la contratación indefinida de mujeres y a jornada completa
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Reducir la diferencia en la contratación indefinida y a jornada completa entre mujeres y hombres

Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Informe anual por mujeres y hombres
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 11	Informar a la Comisión de seguimiento la transformación de contratos semestralmente
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Informe anual por mujeres y hombres
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 12	Priorizar la contratación del género menos representado
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Incorporar en los procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 13	Estudiar los datos de plantilla desagregados por sexo según territorio
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas

Descripción detallada de la medida	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por provincia en el que la persona trabajadora presta sus servicios
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsables Selección
Indicadores de seguimiento	% y número de mujeres respecto a hombres, por provincia
Prioridad	MEDIA-ALTA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 14	Priorizar la contratación del género menos representado en la creación de nuevos puestos
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable Selección
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos
Prioridad	MEDIA

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 15	Priorizar la contratación del género menos representado en puestos tradicionalmente masculinizados
Objetivos que persigue	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsable Selección
Indicadores de seguimiento	Nº de personas candidatas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto
Prioridad	MEDIA-ALTA

Área 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes
- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida 1	Cuidar el lenguaje no sexista en la denominación de las categorías profesionales
Objetivos que persigue	Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes
Descripción detallada de la medida	Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras
Prioridad	MEDIA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida 2	Evaluar periódicamente el encuadramiento profesional
Objetivos que persigue	Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales
Descripción detallada de la medida	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	Informe anual de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas
Prioridad	MEDIA

Área 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparta la empresa

FORMACIÓN

Medida 1	Formar al personal en igualdad
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de trato de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN

Medida 2	Revisión de las formaciones en perspectiva de género
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de trato de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	Revisar en la comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Revisión de contenidos
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 3	Formar a la comisión de seguimiento
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de trato de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Descripción detallada de la medida	Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente.
Cronograma de implantación	Primer trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados.
Prioridad	ALTA

FORMACIÓN	
Medida 4	Promover la formación relacionada con actividades masculinizadas entre las mujeres en plantilla
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparta la empresa
Descripción detallada de la medida	Promover a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Contenido de la campaña
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 5	Ofertar formaciones a las personas que se reincorporan en plantilla
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparta la empresa
Descripción detallada de la medida	Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica, hombre/mujer
Prioridad	MEDIA



FORMACIÓN	
Medida 6	Facilitar informe de formación a la comisión de seguimiento
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparta la empresa
Descripción detallada de la medida	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas
Cronograma de implantación	Segundo trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Informe de formación
Prioridad	ALTA



FORMACIÓN	
Medida 7	Promover la formación de puestos masculinizados entre las mujeres que los ocupan
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparta la empresa
Descripción detallada de la medida	Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación
Prioridad	MEDIA



FORMACIÓN	
Medida 8	Adaptar las formaciones a personal que se encuentra fuera del puesto de trabajo
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparta la empresa
Descripción detallada de la medida	Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada, incluyendo formación a personal con permisos maternos y paternos y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Número de horas y número de personas formadas-hombres/mujeres
Prioridad	MEDIA

FORMACIÓN	
Medida 9	Fomentar una participación equitativa en las formaciones
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras en cada centro a la formación que imparta la empresa
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección de personal que vaya a realizar cursos de formación no se aplicará ningún tipo de discriminación en función del sexo de los candidatos ni en función de las exigencias físicas del curso, procurando una distribución equilibrada de ambos géneros
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Número de mujeres y hombres participantes en cursos de formación
Prioridad	MEDIA

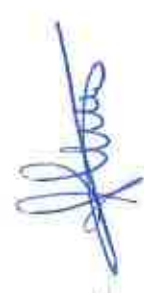
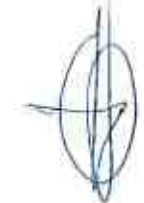
Área 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. - Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 1	Fomentar la promoción interna
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Informe anual Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto
Prioridad	MEDIA



PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 2:	Informar de los motivos de rechazo a las personas que han participado en el proceso
Objetivos que persigue:	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades
Cronograma de implantación	Desde la firma del Plan
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Nº de personas por sexo y registro de datos
Prioridad	ALTA

PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 3	Generar informes de los procesos de promoción
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes
Descripción detallada de la medida	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Informe estadístico anual
Prioridad	MEDIA-ALTA



PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Medida 4	Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas; En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Informe anual Nº de veces que se aplica y grupos mujeres/hombres
Prioridad	MEDIA-ALTA



PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 5	Asegurar la presencia de mujeres en cursos para acceder a puestos de responsabilidad
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad, en el caso de que haya suficientes trabajadoras que presenten su solicitud. En el caso de no cumplirse, justificarel incumplimiento
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Informe anual Nº de hombres y mujeres que participan
Prioridad	MEDIA-ALTA



PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 6	Priorizar la promoción del personal a tiempo parcial a posiciones de tiempo completo
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	En el proceso de cobertura de vacantes a tiempo completo, se ofertará su ocupación en primer lugar al personal existente en el servicio a tiempo parcial que cumplan los requisitos y, dentro del mismo, al colectivo infrarrepresentado por razón de sexo
Cronograma de implantación	Tercer trimestre
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Informe anual Número de mujeres y hombres que cubren vacantes a jornada completa
Prioridad	MEDIA-ALTA



PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 7	Incluir la perspectiva de género en la selección y contratación
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas
Descripción detallada de la medida	Hacer un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con tiempo parcial o jornada reducida
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de promoción
Indicadores de seguimiento	Informe anual Nº de hombres y mujeres promocionados desagregados por tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial y jornada reducida) y puestos de origen y destino
Prioridad	MEDIA-ALTA

Área 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS

- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados del embarazo y la lactancia, y asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras y adecuadas según la edad y el tipo de tareas del resto de trabajadoras y trabajadores

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 1	Generar informe de siniestralidad desagregado por sexo semestralmente
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría
Cronograma de implantación	Tercer semestre
Responsables	Responsable de salud laboral
Indicadores de seguimiento	Informe semestral datos de siniestralidad por sexos y categoría, informe semestral
Prioridad	MEDIA-ALTA

CONDICIONES DE TRABAJO

Medida 2	Realizar seguimiento del cumplimiento del protocolo de embarazo y lactancia
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la comisión de seguimiento
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable Igualdad

Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados, informe anual
Prioridad	MEDIA-ALTA

CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 3	Campañas de seguridad y bienestar desde la igualdad
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia
Descripción detallada de la medida	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar
Cronograma de implantación	A la firma del Plan
Responsables	Responsable de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Incorporación de la perspectiva de género
Prioridad	MEDIA-ALTA

Área 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS	
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla - Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad	
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 1	Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Difundir mediante información accesible a toda la plantilla de los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Difusión
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 2	Asegurar que la plantilla pueda ejercer sus derechos sin discriminación
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	La Comisión de seguimiento informará de las eventuales incidencias que se produzcan en el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de género
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 3	Fomentar la participación de las personas de jornadas distintas a la completa o en situaciones extraordinarias a las formaciones y a promociones
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado por sexos
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 4	Posibilitar la reducción de jornada por estudios
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Descripción detallada de la medida	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional, la aplicación se realizará siempre que sea operativamente viable para la empresa, sin menoscabo de los derechos legales y convencionales. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 5	Realizar estudio de necesidades de conciliación de la plantilla
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta sobre las necesidades de conciliación de la plantilla
Cronograma de implantación	Tres meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de cuestionarios pasados a la plantilla por sexo
Prioridad	MEDIA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 6	Priorizar la movilidad geográfica para personas con dependientes a cargo
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y tengamos servicios en el lugar de elección de la persona trabajadora
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica por género
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 7	Posibilitar la reserva del puesto de trabajo en caso de excedencia por cuidado de personas dependientes
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores), siempre que las necesidades del servicio lo permitan
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica por género
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 8	Garantizar el derecho a la flexibilidad horaria
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 9	Conceder permisos retribuidos a trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, tanto heteros, trans o pertenecientes a colectivos LGTBI
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Descripción detallada de la medida	Establecer un permiso retribuido para el tiempo imprescindible para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida con un límite de 4 días al año, previa justificación del mismo
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 10	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores. Considerar como retribuidos os permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, personas dependientes con una bolsa de 15 horas anuales. Superadas estas horas serán permisos no retribuidos o recuperables
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 11	Garantizar el permiso retribuido para el acompañamiento de familiares en tratamiento de quimioterapia o radioterapia
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Previo aviso y justificación, tendrán un máximo de 20 horas anuales, con el límite de 8 horas dentro de cada mes natural, para el acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad a sesiones de tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Dicho permiso no es acumulativo, por lo que una persona no tendrá derecho a más de 20 horas anuales en total por causa de ambos tratamientos
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 12	Equilibrar turnos entre progenitores que trabajen en la empresa

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	En los casos en que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo, dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno (en el caso de menores de 16 años), siempre que las necesidades del servicio lo permitan
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

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

Medida 13	Garantizar el cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a la establecido en el régimen de visitas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y siempre que haya servicios disponibles a su elección
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica con perspectiva de género
Prioridad	ALTA

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

Medida 14	Preferencia de adaptar las vacaciones a personas con periodos de tenencia de hijos
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	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, siempre que las necesidades del servicio lo permitan
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica

Prioridad	ALTA
-----------	------

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 15	Garantizar permiso retribuido en caso de adopción internacional
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales debidamente justificado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 16	Garantizar la acumulación de lactancia
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 17	Garantizar que coincidan el disfrute de fin de semana con el régimen de visitas de hijos
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

Descripción detallada de la medida	La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana coincida con dicho régimen, siempre que las necesidades del servicio lo permitan
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 18	Posibilitar la unión de vacaciones con el permiso de nacimiento
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural, siempre que las necesidades del servicio lo permitan
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 19	Garantizar el principio de no discriminación a los candidatos/as que hayan disfrutado de permisos por nacimiento o por cuidados
Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 20	Facilitar adaptación de jornada para las personas con menores o personas a su cargo

Objetivos que persigue	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas y se notificarán con urgencia
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de solicitudes/nº de concesiones desagregado por sexo
Prioridad	ALTA

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
Medida 21	Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difundir información sobre el permiso corresponsable de lactancia, en ampliación del RDL 6/2019, para hacerlo accesible a toda la plantilla
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe anual solicitudes
Prioridad	MEDIA

Área 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 1	Revisar los datos de la plantilla y la ocupación desagregados por sexo
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales

Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe anual distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo
Prioridad	MEDIA-ALTA

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 2	Analizar las políticas de promoción y personal para detectar posibles sesgos
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe anual desagregado por sexo
Prioridad	MEDIA-ALTA

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Medida 3	Fomentar la incorporación de mujeres en puestos masculinizados
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa
Descripción detallada de la medida	Buscar candidaturas de mujeres en áreas y departamentos masculinizados acudiendo a centros de entidades y organismos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en departamentos donde estén infrarrepresentadas, tales como las ADL locales
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Informe anual sobre el número de mujeres y hombres que presentan la candidatura y las que se aceptan o no con su debida justificación a la comisión de seguimiento
Prioridad	MEDIA-ALTA

Área 8: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

OBJETIVOS

- Garantizar la igualdad retributiva

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Medida 1	Realizar registro retributivo anual
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	Realizar un registro salarial anualmente
Cronograma de implantación	6 meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Registro salarial anual y auditoría salarial
Prioridad	MEDIA

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Medida 2	Revertir la brecha salarial si esta es superior al 20%
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, superior al 20%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de RRHH y Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	Documento de medidas correctoras a negociar con la Comisión de seguimiento
Prioridad	MEDIA

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Medida 3	Realizar registro retributivo anual y auditoría salarial con la definición y criterios de los complementos salariales
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva
Descripción detallada de la medida	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Comisión de seguimiento
Indicadores de seguimiento	Informe anual análisis de los conceptos salariales

Prioridad	MEDIA
-----------	-------

Área 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 1	Mantener actualizado el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Cronograma de implantación	Desde firma del Plan de Igualdad
Responsables	Comisión del protocolo
Indicadores de seguimiento	Elaboración o revisión del protocolo anualmente
Prioridad	MEDIA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 2	Incluir la prevención del acoso en la formación obligatoria de PRL
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Contenido y número de veces que se ha incluido
Prioridad	MEDIA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 3	Formar a las personas encargadas de la prevención en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formar a los delegados y delegadas de prevención tanto de la parte social como de la mercantil en materia de acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	9 meses

Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones y nº de horas
Prioridad	MEDIA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 4	Realizar informe sobre los procesos iniciados y denuncias por acoso sexual o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	El departamento de RRHH presentará a la comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Elaboración de informe anual, Nº de procesos y resultado
Prioridad	MEDIA-ALTA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 5	Sensibilizar a toda la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Acciones y contenido de las mismas
Prioridad	MEDIA

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 6	Formar a los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento en acoso sexual y por razón de sexo, tanto a los titulares como a los sustitutos
Objetivos que persigue	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formar a todos los delegados y delegadas de la comisión de seguimiento en acoso sexual y por razón de sexo (Incluyendo a los suplentes)
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de formación
Indicadores de seguimiento	Miembros de la comisión formados
Prioridad	ALTA

Área 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS	
Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual	
VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 1	Informar sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir incluidas en el Plan de Igualdad
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Muestra de comunicaciones
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 2	Acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de casos comunicados
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 3	Dar la opción de recolocar a la víctima de violencia de género en otro centro de trabajo
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La empresa procederá a trasladar a la persona víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad,
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 4	Garantizar el puesto de trabajo a la víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo, durante 6 meses prorrogables a 18 meses en casos justificados
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 5	Posibilidad de pedir excedencia a víctimas de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses, ampliables a 18 meses si persiste la necesidad de protección acreditada, con reserva de puesto de trabajo
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 6	No serán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, la necesaria justificación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la empresa
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 7	Garantizar las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Aplicación de la medida
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 8	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto durante el tiempo necesario para su protección. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica
Prioridad	ALTA

VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 9	Ayudar a la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
Objetivos que persigue	Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y a los trabajadores y trabajadoras víctimas de agresión sexual
Descripción detallada de la medida	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores de seguimiento	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas
Prioridad	ALTA

Área 11: COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVOS

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de igualdad de oportunidades en tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Creación de la sección y contenidos de esta
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 2	Incluir la política de igualdad en la web de la empresa
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan
Responsables	Responsable de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Creación del espacio y contenidos
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 3	Informar a las empresas colaboradoras, proveedores de la compañía y clientes, del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa
Descripción detallada de la medida	Informar a las empresas colaboradoras, proveedores de la compañía y clientes, del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de Igualdad
Indicadores de seguimiento	Revisión de documentación
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 4	Realizar campaña sobre el día internacional contra la violencia de género
Objetivos que persigue	Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género
Descripción detallada de la medida	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la violencia de género
Cronograma de implantación	9 meses
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Campaña y contenido
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA

Medida 5	Campaña para impulsar y dar a conocer el plan de Igualdad y el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Diseño y difusión de la campaña
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 6	Dar a conocer a las personas responsables de Igualdad
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad
Cronograma de implantación	Cuarto Trimestre
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Nº de personas informadas
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 7	Incluir la igualdad en la memoria anual
Objetivos que persigue	Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Espacio en la memoria
Prioridad	MEDIA

COMUNICACIÓN E IMAGEN INTERNA Y EXTERNA	
Medida 8	Difundir los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y el RDL 6/2019 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación
Objetivos que persigue	Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Difusión mediante un y a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y el RDL 6/2019 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación
Cronograma de implantación	Cuarto trimestre
Responsables	Responsable de comunicación
Indicadores de seguimiento	Folleto y nº de personas informadas
Prioridad	MEDIA

13. Medios y recursos necesarios

A continuación se detallan los medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y Evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

VALORACIÓN ECONÓMICA APROXIMADA DE LOS MEDIOS Y RECURSOS DEL II PLAN DE IGUALDAD (Importes orientativos en euros/anuales, sin IVA)

1. COSTES GENERALES COMUNES DEL PLAN

Concepto	Coste anual estimado	Justificación
Coordinación interna del Plan (RRHH + Responsable de Igualdad + Comisión)	2.000 €	Tiempo imputable de trabajo efectivo (reuniones, seguimiento trimestral, informes)
Herramientas informáticas de gestión de datos e indicadores	600 €	Licencias, Excel profesional, almacenamiento seguro
Reuniones Comisiones (medios técnicos, desplazamientos)	400 €	Videoconferencias + reuniones presenciales
TOTAL COSTE GENERAL ANUAL	3.000 €	

2. VALORACIÓN POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

♦ ÁREA 0 – RESPONSABLE DE IGUALDAD

Concepto	Importe
Cuenta corporativa igualdad + soporte informático	120 €
Herramientas archivo y seguimiento	180 €
TOTAL ÁREA 0	300 €

♦ **ÁREA 1 – SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Concepto	Importe
Revisión de procedimientos con perspectiva de género (consultoría externa puntual)	€
Adaptación modelos de ofertas	150 €
TOTAL ÁREA 1	750 €

♦ **ÁREA 2 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Concepto	Importe
Revisión documental y análisis puestos	400 €
Herramientas de valoración	200 €
TOTAL ÁREA 2	600 €

♦ **ÁREA 3 – FORMACIÓN**

Concepto	Importe
Formación en igualdad (plantilla)	1.200 €
Formación específica mandos	600 €
Plataforma formación online	300 €
TOTAL ÁREA 3	2.100 €

♦ **ÁREA 4 – PROMOCIÓN**

Concepto	Importe
Revisión criterios promoción	300 €
Sistema seguimiento candidaturas	200 €
TOTAL ÁREA 4	500 €

♦ **ÁREA 5 – CONDICIONES DE TRABAJO**

Concepto	Importe
Evaluaciones riesgos con perspectiva de género	600 €
Adaptación EPIs específicos mujeres	400 €
TOTAL ÁREA 5	1.000 €

♦ **ÁREA 6 – CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Concepto	Importe
Gestión y adaptación sistemas horarios	300 €
Seguimiento medidas conciliación	200 €
TOTAL ÁREA 6	500 €

♦ **ÁREA 7 – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Concepto	Importe
Campañas específicas de reclutamiento	600 €
Colaboración con ADL y entidades	200 €
TOTAL ÁREA 7	800 €

♦ **ÁREA 8 – RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL**

Concepto	Importe
Registro retributivo anual	400 €
Auditoría retributiva bienal (prorratio anual)	600 €
TOTAL ÁREA 8	1.000 €

♦ **ÁREA 9 – ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Concepto	Importe
Formación específica en acoso	600 €
Canal confidencial de denuncias	300 €
Materiales sensibilización	200 €
TOTAL ÁREA 9	1.100 €

♦ **ÁREA 10 – COMUNICACIÓN E IMAGEN**

Concepto	Importe
Revisión comunicación interna/externa	300 €
Cartelería y campañas	250 €
TOTAL ÁREA 10	550 €

♦ **ÁREA 11 – VIOLENCIA DE GÉNERO**

Concepto	Importe
Acciones de acompañamiento y coordinación institucional	300 €
TOTAL ÁREA 11	700 €

TOTAL ANUAL ESTIMADO DEL II PLAN DE IGUALDAD	12.900 €
---	-----------------

14. Calendario de Actuaciones.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad.

Área	Medidas	2025 4ºT	2026 1ºT	2026 2ºT	2026 3ºT
0. RESPONSABLE DE IGUALDAD	0.1				
	0.2				
1. Selección y contratación	1.1				
	1.2				
	1.3				
	1.4				
	1.5				
	1.6				
	1.7				
	1.8				
	1.9				
	1.10				
	1.11				
	1.12				
	1.13				
	1.14				
	1.15				
2. Clasificación Profesional	2.1				
	2.2				
3. Formación	3.1				
	3.2				
	3.3				
	3.4				
	3.5				
	3.6				
	3.7				
	3.8				
	3.9				
4. Promoción profesional	4.1				
	4.2				
	4.3				
	4.4				
	4.5				
	4.6				
	4.7				
5. Condiciones de trabajo	5.1				

	5.2				
	5.3				
6. Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral					
	6.1				
	6.2				
	6.3				
	6.4				
	6.5				
	6.6				
	6.7				
	6.8				
	6.9				
	6.10				
	6.11				
	6.12				
	6.13				
	6.14				
	6.15				
	6.16				
	6.17				
	6.18				
	6.19				
	6.20				
	6.21				
7. Infrarrepresentación Femenina	7.1				
	7.2				
	7.3				
8. Retribuciones y Auditoría Salarial	8.1				
	8.2				
	8.3				
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo					
	9.1				
	9.2				
	9.3				
	9.4				
	9.5				
	9.6				
10. Violencia de Género	10.1				
	10.2				
	10.3				
	10.4				
	10.5				
	10.6				
	10.7				

	10.8				
	10.9				
11. Comunicación e Imagen Interna y Externa	11.1				
	11.2				
	11.3				
	11.4				
	11.5				
	11.6				
	11.7				
	11.8				

15. Seguimiento y evaluación

El sistema de seguimiento y evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del II Plan de Igualdad de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad
- Negociar, revisar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo con objeto de anexarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión Instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento trimestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.

- 
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
 - Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
 - Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación mensual de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa
 - Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la Comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
 - Elaboración de un informe de evaluación final del Plan de Igualdad.



Finalizada la vigencia del II Plan de Igualdad, Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. realizará su evaluación final que deberá ser aprobada por la Comisión de Seguimiento. Esta evaluación final debe tener en cuenta tres aspectos: cuál ha sido el impacto del proyecto, cuál el proceso y cuál el resultado.

Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del III Plan de Igualdad de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L.



Para poder realizar un seguimiento más detallado de cada acción concreta se realizarán unas fichas de seguimiento de cada acción a partir del siguiente modelo:

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

El seguimiento tiene como objetivos:

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

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

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

1. Ficha de seguimiento de medidas del II Plan de Igualdad

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD DE PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS S.L.			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)	☐	☐	☐
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		
	Otros motivos (especificar)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras en la implementación de la medida			
Soluciones adoptadas (si es el caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de las desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

2. Elaboración de un informe anual del resultado de seguimiento

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

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

Ficha de evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social

Fecha del informe

Periodo de análisis

Comisión/Persona que lo realiza

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐

Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	☐	☐	☐

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas)

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario ha sido	☐	☐	☐

- Adecuación de los recursos asignados
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución
- Soluciones adoptadas en su caso

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones ejecutivas?	☐	☐	☐

¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del Plan de Igualdad.

Las partes implicadas en el proceso de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas
- Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad
- Prioridades de acción y calendario de actuación
- Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad

14. Procedimiento de modificación

El Plan de Igualdad deberá revisarse siempre que concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones del convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra

a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del Plan de Igualdad podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del Plan de Igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

15. GLOSARIO

ACCIÓN POSITIVA: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

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. (LOIEMH, art. 7.2)

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. (LOIEMH, art. 7.1)

BRECHA DE GÉNERO: La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA: La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

CONCILIACIÓN: Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

CORRESPONSABILIDAD: Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico (LOIEMH, art. 4).

IMPACTO DE GÉNERO: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

INDICADOR DE GÉNERO: Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad.

Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

LENGUAJE SEXISTA: Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

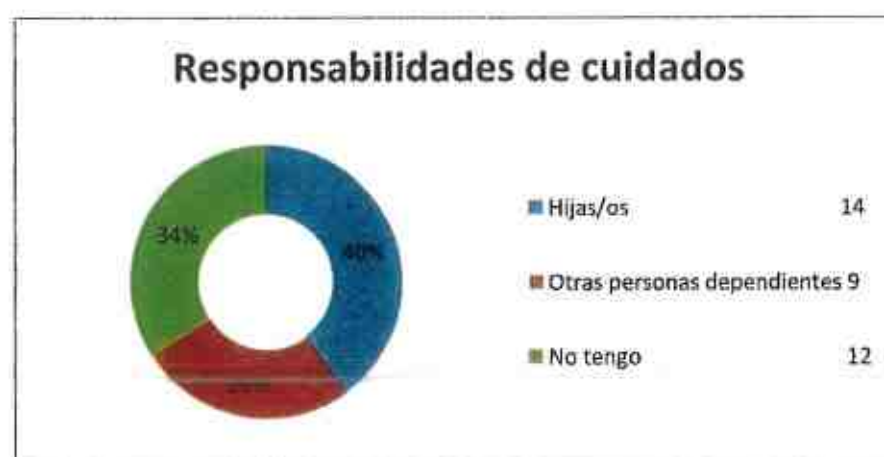
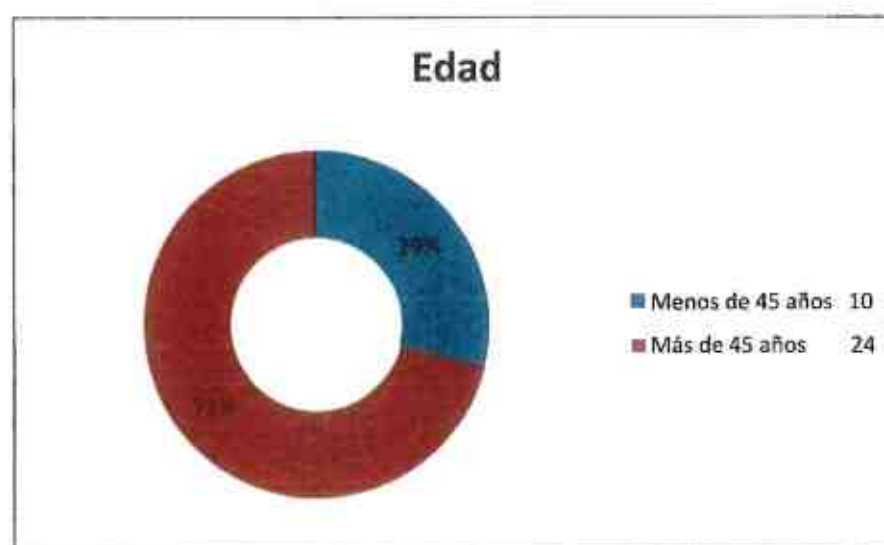
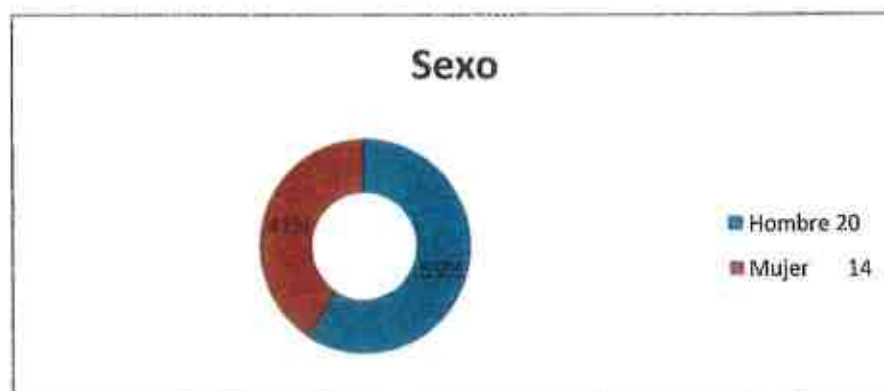
SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO: Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature on the left is cursive and appears to read 'G. Schaffner'. The second signature is a circular scribble. The third signature is a stylized, elongated cursive signature. The fourth signature on the right is a stylized cursive signature.

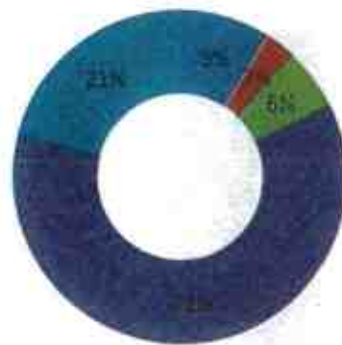
16. Anexos

a. Datos a encuestas

Participantes: 34 personas

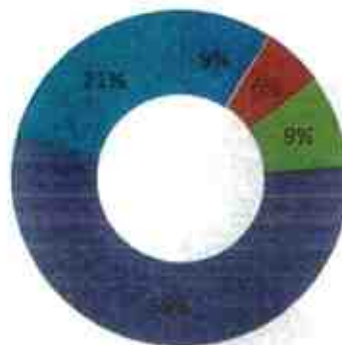


En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres



1	3
2	1
3	2
4	21
Ns/Nc	7

La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad

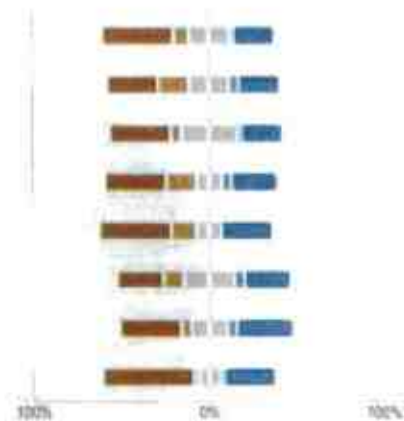


1	3
2	2
3	3
4	19
Ns/Nc	7

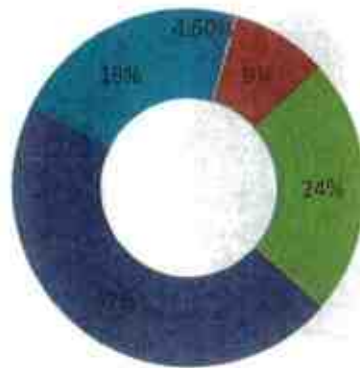
En su opinión, ¿cuál es el principal problema que afecta a las mujeres en la empresa? ¿Añadiría algún otro?

1 2 3 4 5

Falta de trabajo
Falta de formación
Falta de participación política
Falta de tiempo
Falta de dinero
Falta de reconocimiento social de su trabajo
Falta de seguridad
Otros (especificar)

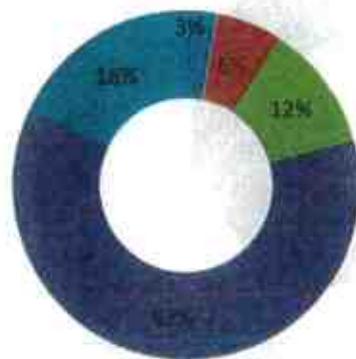


La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad



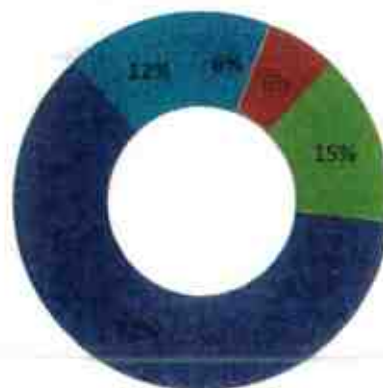
1	1
2	3
3	8
4	16
Ns/Nc	6

La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres



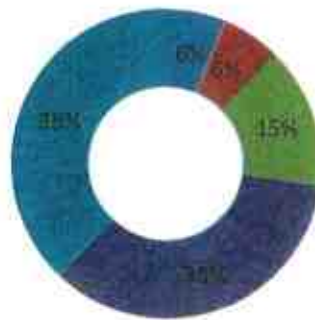
1	1
2	2
3	4
4	21
Ns/Nc	6

La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo



1	2
2	2
3	5
4	21
Ns/Nc	4

A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres



1	2
2	2
3	5
4	12
Ns/Nc	13

Si has oído hablar del concepto "techo de cristal" ¿puedes decirme si en tu entorno laboral se da el caso?

34
respuestas

Respuestas más recientes

"No no lo he oído"

"No"

"No"

...

3 encuestados (9%) respondieron caso para esta pregunta.

igual
plantilla

término
primera vez

caso

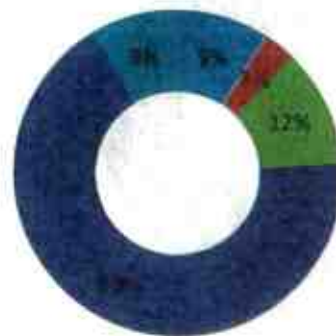
mismas oportunidades

Nc

discriminación

grueso **sexo**

El avance y progreso de la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre

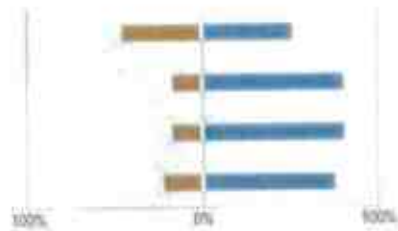


1	3
2	1
3	4
4	23
Ns/Nc	3

¿Qué razones cree que justifican la masculinización de tu empresa u organización?

• SI • NO

El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa u organización es más demandado por hombres que por mujeres.
La empresa u organización se inclina más por contratar hombres por costumbre social.
Las funciones del sector son más compatibles con el sexo masculino.
Las mujeres no quieren trabajar en puestos así.



¿Crees que tu respuesta tiene que ver con un mal concepto sobre lo que significa la igualdad de oportunidades en el ambiente laboral o es una respuesta objetiva?

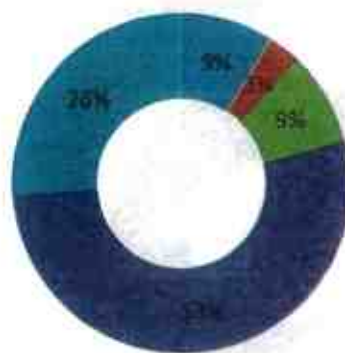
34
Respuestas

Respuestas más recientes
"No"
"Objetiva"
"No"
...

3 encuestados (9%) respondieron respuesta para esta pregunta.

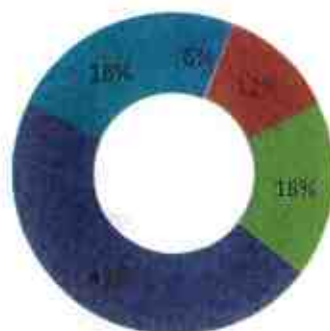
oportunidades
empresa
respuesta Si
respuesta objetiva
cliente
real
especificaciones
techo
camino
Igualdad
compañera
compañero
cristal
contesto
Ns/Nc

La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres



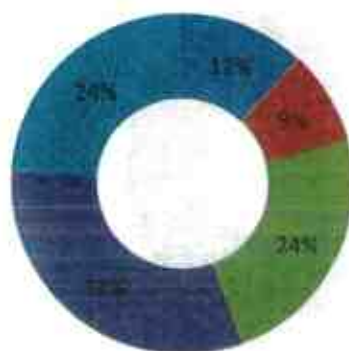
1	3
2	1
3	3
4	18
Ns/Nc	9

Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral



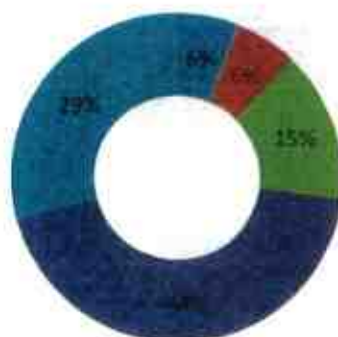
1	2
2	4
3	6
4	16
Ns/Nc	6

La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación



1	4
2	3
3	8
4	11
Ns/Nc	8

La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)



1	2
2	2
3	5
4	15
Ns/Nc	10

¿Podría usted decirnos cuánto tiempo aproximado dedica Ud. a las siguientes actividades un día entre semana (no fines de semana)?

• Nada • Menos de 1 hora • Entre 1 y 3 horas • Entre 3 y 5 horas • Entre 5 y 8 horas • Más de 8 horas

Trabajo remunerado

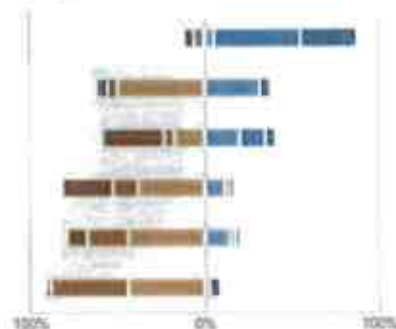
Cuidado de la propia casa (limpiar, hacer comidas...)

Cuidado de personas de la familia (hijos/as, ancianos/as)

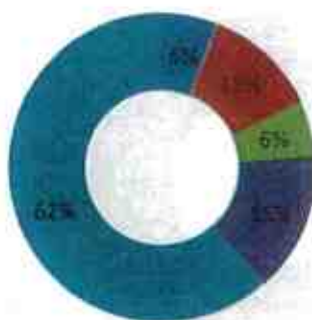
Ocio activo (deportes, paseos, excursiones...)

Ocio pasivo (TV, lectura, ir a espectáculos...)

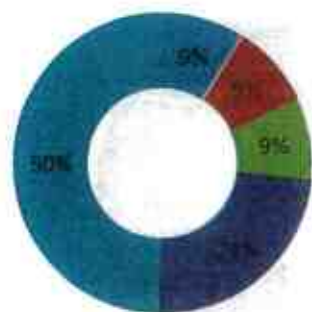
Trayectos (tiempo utilizado para ir de un sitio a otro)

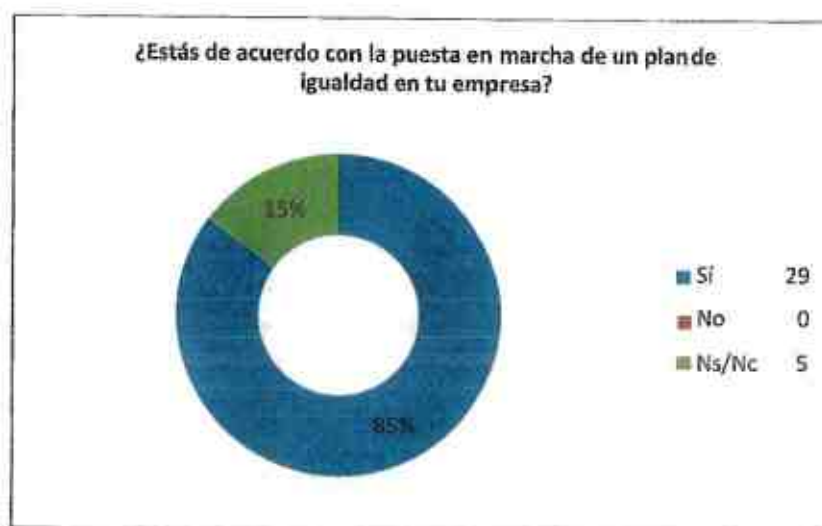


Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley



Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto





Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems

34
Respuestas

Respuestas más recurrentes
 "Horario, puesto de trabajo, vida personal"
 "Igualdad en el puesto de trabajo, salario y valoración en ascensos"
 "No se"
 ...

5 encuestados (15%) respondieron igualdad para esta pregunta.

empresas
 vida personal
 hombres
 accesibilidad física
 permisos parentales igualitarios
 conciliación
 igualdad
 formación
 comunicación
 puesto caso
 horarios flexibles
 promoción interna
 semibilización
 suerens
 Discriminación
 Oportunidad
 sistema
 Mujeres

Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación con el cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas

34
Respuestas

Respuestas más recientes
"Me parece bien la igualdad, pero eso son las empresas, que tienen que hacer lo p..."
"Ninguna"
"Ayuda"
...

3 encuestados (9%) respondieron observación para esta pregunta.

mismo problema tiempo casa formación sexo situado compañeras mujeres acceso laboral
respeto trabajo observación hombres compañeros
igualdad Las Mujeres Nada empresa superiores accesibilidad

Después de analizar la encuesta, cabe concluir que la muestra no es representativa (han contestado 34 trabajadores del total de la plantilla, que en el momento de pasar la encuesta era de 147. A la hora de analizar el motivo de la baja participación (y desconociendo el alcance de la misma), casi, con total seguridad, esto se debe al desconocimiento por parte de la empresa del nivel de formación en tecnología que tiene la plantilla (importante para saber si el método utilizado de pasar la encuesta on line es adecuado), del nivel de formación en igualdad de la plantilla (ya que en la encuesta hay palabras técnicas que pueden no conocer), además de no aclarar a qué corresponden los valores de las respuestas (1-2-3-4) en consonancia con las preguntas... Por todo ello ni siquiera podemos valorar el resultado de la encuesta ni de cada pregunta en sí.

b. Manual de buenas prácticas de comunicación

Para promover la utilización de lenguaje no sexista en la empresa, se ha elaborado un manual de Buenas Prácticas que se difundirá a toda la plantilla.

DOCUMENTOS CERRADOS:

Los documentos cerrados son aquéllos en los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto. En consecuencia, y puesto que se sabe cuál es el sexo del sujeto implicado, lo adecuado sería que éste se haga explícito, no pudiendo utilizarse la forma genérica para denominar a las mujeres

DOCUMENTOS ABIERTOS:

Los documentos abiertos, son aquéllos en los que no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo. En consecuencia, no es posible conocer con antelación el sexo de dicho individuo, por lo que lo conveniente sería contemplar ambos sexos. Para ello, se denominaría la forma femenina y la masculina, conjuntamente.

DOCUMENTOS A GRUPOS:

En las ofertas de empleo, subvenciones, concursos, becas, ayudas, cursos etc. es necesario hacer explícitos ambos sexos como posibles personas destinatarias de la información.

- Utilizar un lenguaje igualitario y no excluyente permite visibilizar a las mujeres, rompiendo con estereotipos y prejuicios sexistas; por todo ello, es necesario modificar el enfoque androcéntrico de las expresiones, nombrando correctamente a mujeres y hombres
- Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua
- El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre mujeres y hombres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad, por lo que ha de evitarse su utilización en textos y documentos
- Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres
- Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del género masculino.
- En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino
- Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico
- **USO DE PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN MARCA DE GÉNERO:** Conviene evitar el uso de el, los, aquel o aquellos seguido del relativo; para ello puede utilizarse quien, quienes, etc...
- **EL USO DE LA @:** Tal y como se indica también en las Reglas de uso del lenguaje no sexista, la @ no es un signo lingüístico y su uso no es recomendable, sobre todo dada la variedad de recursos que ofrece la lengua
- Eludir el sujeto, sustituyéndolo por estructura con "se". Se puede omitir la referencia directa al sujeto sin que ello afecte al mensaje ni provoque ambigüedad recurriendo a varios procedimientos para reformular la frase

c. Protocolo de prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

ÍNDICE

1. Compromiso de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo
2. Características y etapas del protocolo
 - 2.1. La tutela preventiva
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
 - 2.1.2. Identificación de conductas
 - 2.1.2.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2 Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.3 Violencia en el ámbito digital
 - 2.1.2.4 Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
 - 2.2. El procedimiento de actuación

- 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
- 2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación
- 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
- 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
- 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
- 2.2.6. Seguimiento
- 3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
- 4. Modelo de denuncia o reclamación

1. Compromiso de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo

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

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

Asimismo, PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., 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 PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L.

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

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

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

2. Características y etapas del protocolo

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 PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

2.1. La tutela preventiva

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

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

PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, e 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 generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

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

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo –marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.



Conductas verbales:



Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona, hacer comentarios o bromas sexuales obscenas, hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física, ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas, hacer demandas de favores sexuales.

Conductas no verbales:



Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos obscenos; 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, arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

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

Acoso sexual ambiental

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

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

Definición de acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

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

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 persona acosada.
 9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
 10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

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

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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.

4. Llamadas telefónicas aterradoras.
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 mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

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

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

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

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

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

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

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

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

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

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

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

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

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

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

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

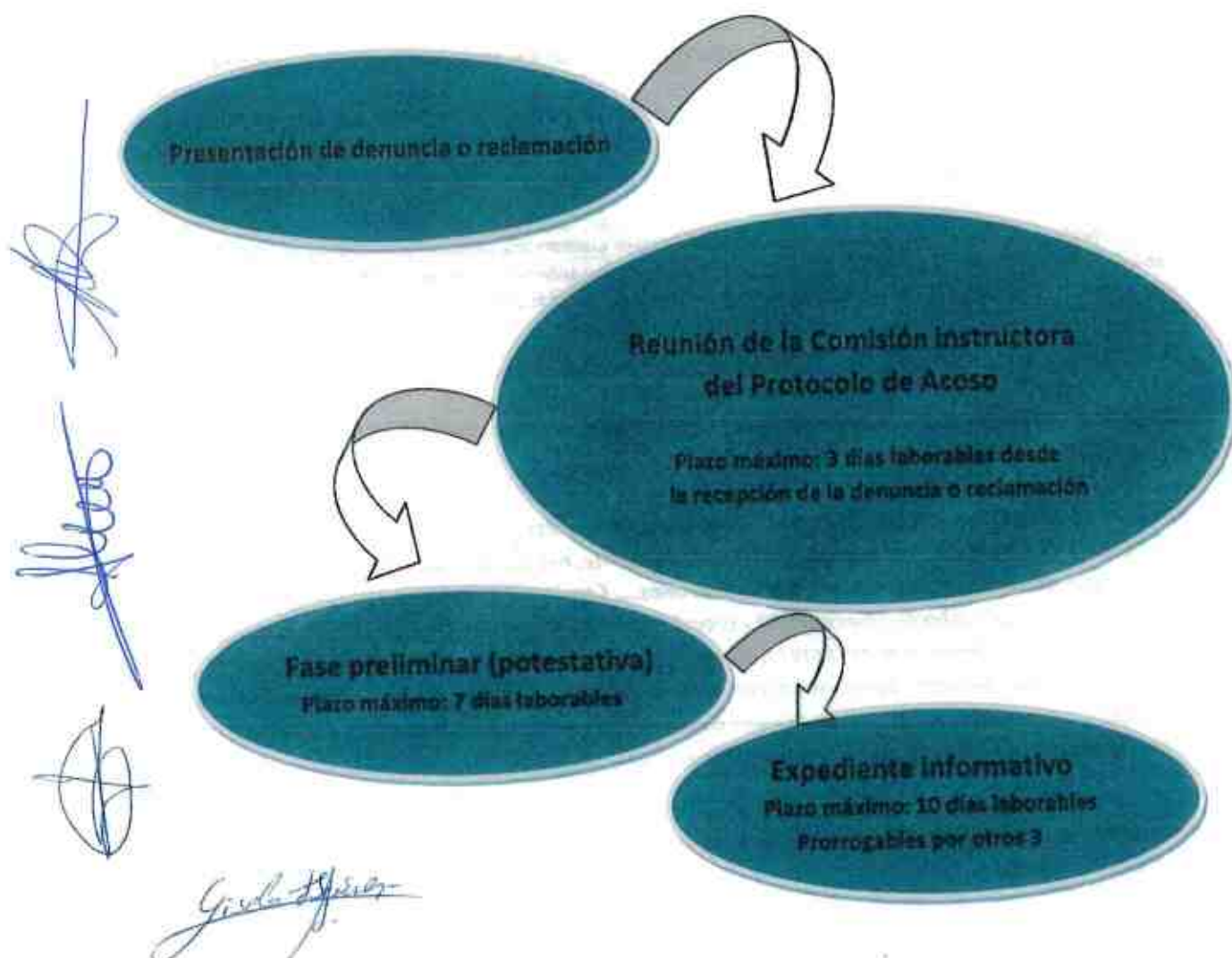
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

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

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

2.2. Procedimiento de actuación

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



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 tres personas**:

- Gisela Ibañez Aguado
- Isabel Romano Martínez
- María Elisa Alonso Benítez

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

- Jennifer Marín Noriega, técnica PRL

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

Al estar incluido este Plan en el II Plan de Igualdad de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L., la duración de la comisión tendrá una duración de un año. 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 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 contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

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

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

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva, propondrá a la Dirección de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

** En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo. Habiendo en la empresa representación legal de las personas trabajadoras, se formará a la persona/s designada/s de entre los representantes de los trabajadores que participarán de forma paritaria en la comisión instructora con la representación de la empresa.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. María Elisa Alonso Benítez, directora de RRHH, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización***

Las personas trabajadoras de Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. deben saber qué, salvo dolo o mala fé, 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 y Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

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

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

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 reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

***Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse a pesar de haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

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

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

**** La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., 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 PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

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

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

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

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

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

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

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

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y

de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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 acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres 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 PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L.,) 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. 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 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., 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 la conducta agresora 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 PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

2.2.6. 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.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

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 PRESTACIONES AUXILIARES VALENCIANAS, S.L., el 25/08/2025, momento a partir del cual se procederá a su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de los canales habituales de la empresa junto con el comité de empresa, manteniéndose vigente durante un año (que es el periodo de duración del II Plan de Igualdad)

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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

4. Modelo de denuncia o reclamación en la empresa Prestaciones Auxiliares Valencianas S.L.

Lugar / Localidad de la Notificación	Fecha de la Notificación	Nº Procedimiento
Solicitante		
☐ Persona afectada	☐ Gestión de personas	
☐ Representante de la plantilla	☐ Otros	
Descripción del Conflicto o Tipo de acoso		
☐ Conflicto	☐ Acoso sexual	☐ Acoso por razón de sexo
Datos del Trabajador o persona afectada		
Nombre y apellidos		
Puesto de trabajo		
Departamento		
Teléfono		
D.N.I./NIE/Pasaporte		
Tipo de contrato		
Teléfono		
email		
Domicilio a efectos de notificaciones		
Descripción de denuncia		
Testigos (Nombre y apellidos)		
Solicitud de Actuación adicional		
☐	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo frente a (Datos de la persona agresora)	

Firma de la persona afectada:

Notificación	
Firma de la persona que notifica	Firma de la persona que recibe la notificación
Nombre y Apellidos D/Dª	Nombre y Apellidos D/Dª

ANEXO I

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- 4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- 6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- 7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.
- d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.
- e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.
- h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III

Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso

sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV

De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.
- b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.
- c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.
- b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.
- c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que capture o utilice a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

- a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.
- b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.
- c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.
- d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

Gisela Iguier

