



**Industria,
Construcción
y Agro**

FICA

**DOCUMENTOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE
LOS PLANES DE IGUALDAD**

ENERO 2024

Criterios para la negociación en las Empresas de los Planes de Igualdad con y sin RLT

Medidas en relación con la negociación de los planes de igualdad

(Reglamentos 901/2020 planes de igualdad y su registro y 902/2020 igualdad retributiva entre mujeres y hombres)

Recordar:

Para la negociación de los planes de igualdad y elaboración del diagnóstico se realizarán mediante la constitución de la comisión negociadora.

Las empresas deberán constituir la mesa negociadora en el plazo máximo de 3 meses desde que alcanzan el número de personas trabajadoras o desde la publicación del convenio colectivo.

Las empresas deberán tener negociado, aprobado y presentada la solicitud al registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación

I. Fase de Inicio

Una vez recibida la solicitud de participación en la negociación de un plan de igualdad, debemos tener la siguiente información:

Tabla	
Conceptos	Datos
Fecha 1º contacto	
Empresa	Nombre de la empresa
CIF Empresa o Empresas	
CNAEs	
Tipo plan a negociar	PI Grupo Empresa / PI Empresa
CCAA afectadas /Centros	
Participación	Sin RLT / Con RLT / Mixta
Convenios Aplicación	
Federaciones Afectadas	
SECTOR	
Estado	Inicio
Situación s/ plan igualdad	SIN PLAN DE IGUALDAD
Mapa Sindical / plantilla	Nº de delegados o delegadas y

organización sindical
a la que pertenecen

Centros sin RLT

Centros con RLT

Plantilla de cada centro

Para ello se recabará tanto de la propia empresa como de las organizaciones sindicales del ámbito.

Y se realizará en caso de ser necesario una reunión de coordinación entre los delegados y delegadas de los comités de empresa y delegados o delegadas de personal con responsables de Igualdad y del Sector de UGT FICA.

En el caso de que existan centros sin RLT, se nombrará una persona de UGT FICA del ámbito de los convenios de aplicación para participar en la negociación y recoger la información que se trasladará al responsable del Sector y de Organización de UGT FICA.

1. Constitución de una Comisión Negociadora de los Planes de Igualdad.

Las comisiones negociadoras de los planes de igualdad deben ser paritarias (empresa y parte social). Deberá promoverse una composición equilibrada entre mujeres y hombres y que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en igualdad.

Se podrá contar con apoyo y asesoramiento externo, con voz y sin voto.

¿Como se conforma la comisión negociadora?

Por la parte social legítima al comité de empresa, a los delegados/as de personal o a las secciones sindicales mayoritarias (cuando lo acuerde la mayoría del comité y/o delegados/as de personal). La composición de la parte social será proporcional a la representatividad de esta.

Cuando haya varios centros se negociará con el intercentros (si tiene establecidas competencias para la negociación).

En los planes de grupo de empresa se regirá por el Artículo 87 ET para los convenios de ese ámbito.

En los planes de grupo de empresa se deberá:

Justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

El informe diagnóstico será individual para cada empresa, y deberá tener en cuenta la actividad que lo componen y los convenios de aplicación.

En las empresas sin representación legal, que es recurrir a los sindicatos más representativos y los representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. (con un máximo de 6 miembros por cada parte). La proporcionalidad vendrá dada por la representatividad que se ostenta en el sector garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Aunque hay que tener en cuenta que las comisiones sindicales se dan por válidas si se integran por la organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en un plazo de 10 días. Anexo 0

Una vez constituida RECOMENDAMOS a los negociadores de nuestro sindicato:

Realizar el acta de constitución. Documento: Anexo 1

2. Consensuar un reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

Realizar un Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora: Documento Anexo 2

En la que se definirá lo siguiente:

1. Composición
2. Definir plazo de reuniones
3. Contenido del acta
4. Toma de acuerdo
5. Confidencialidad
6. Recursos
7. Funciones: al menos las que se han definido en el reglamento 901/2020
8. Vigencia de la comisión: hasta final del periodo de negociación

II. Fase de Negociación

En esta fase vamos a realizar el diagnóstico y la negociación de los objetivos, medidas, indicadores y plazos del plan de igualdad.

1. Para la elaboración y negociación del diagnóstico seguir las siguientes indicaciones.

- 01) Solicitar los siguientes datos básicos tanto cualitativos como cuantitativos:
Listado de información recomendada a solicitar en el Anexo 3.
- 02) Seguir las guías elaboradas por el sindicato para el análisis de los datos recibidos, para detectar donde hay que realizar las acciones de mejora.
(* Se adjuntará una hoja de cálculo en formato Excel: Anexo 4.
- 03) Acordar con la empresa los ejes de actuación en el plan de igualdad. Realizar un resumen del diagnóstico a incluir en el capítulo correspondiente según la estructura del plan de igualdad que se indica en el Anexo 5.

2. Para la negociación del plan de igualdad, seguir las siguientes pautas:

- 04) Recomendaciones del modelo a seguir en relación con la estructura del plan de igualdad. Se adjunta una propuesta de estructura de plan de igualdad: Anexo 6.
- 05) Recomendaciones para definir los objetivos generales del plan. Se adjunta un ejemplo de definición de objetivos generales: Anexo 7
- 06) Recomendaciones para elaborar las propuestas del programa de acción con los objetivos específicos, medidas, indicadores, plazos y responsables de cada acción. Anexo 8

3. Establecer un Cronograma de actuación para llevar a cabo las medidas establecidas en el plan medida y de suministrar el indicador, plazo de realización de las medidas y presupuesto aplicado. Se adjunta un ejemplo de ficha para el seguimiento y evaluación del plan de igualdad Anexo 9.

4. Incluir un glosario de términos en materia de igualdad. Se adjunta un ejemplo de glosario: Anexo 10

5. Negociar el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Anexo 11

Recomendamos que para poder firmar estos protocolos deben cumplir los siguientes requisitos mínimos:

- 01) Que no estén unidos los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de acoso laboral o mobbing y/o discriminatorio, recomendamos separar ambos protocolos en dos diferentes.
- 02) Establecer medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y medidas encaminadas a evitar estas situaciones.
- 03) Realizar una descripción de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo.
- 04) Establecer un procedimiento de actuación en los casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, tanto abreviado como formal.
- 05) Establecer garantías mínimas en el procedimiento: Diligencia y celeridad, protección de las personas, acompañamiento, imparcialidad, confidencialidad y anonimato, sigilo y de no represalias a las personas implicadas en el procedimiento.
- 06) Establecer la participación de la RLT en las comisiones de investigación y la posibilidad de establecer medidas cautelares mientras no haya finalizado el procedimiento si fuera necesario.
- 07) Determinar los requisitos mínimos de las denuncias y canal para realizarlas.
- 08) Requisitos mínimos del contenido del informe final y medidas de seguimiento como último paso para cerrar el procedimiento.

6. Negociar una guía con mejoras sobre la ley de ayudas a las víctimas de violencia de género. Anexo 12. Recomendamos incluir las siguientes mejoras o bien en la guía o bien como un eje más del plan:

- 01) Considerar como permisos retribuidos las faltas de asistencia por motivo de asistencia a médicos, trámites administrativos o judiciales.
- 02) Ayuda para gastos de traslados, ayuda psicológica o judicial.
- 03) Facilitar la concesión de Anticipos o préstamos.
- 04) Complementar al 100% la IT por bajas por ser víctimas de violencia de género.
- 05) Complementar por un tiempo las retribuciones en el caso de solicitar reducciones de jornadas.
- 06) Aumentar los periodos de coberturas de suspensiones de contratos, excedencias o traslados que se establecen por ley.
- 07) Compensación económica en caso de tener que causar baja en la empresa.

7. Establecer un presupuesto para llevar a cabo las medidas recogidas en el plan y negociar la forma de realizar el seguimiento de este.

III. Fase de Seguimiento

Se realizará a través de las fichas de seguimiento, cronograma y ficha de evaluación del plan de igualdad (anexo 9). Antes de firmar el plan es conveniente haber incluido los siguientes aspectos en el texto del plan de igualdad:

1. **Establecer la comisión de seguimiento** del plan de igualdad. Se adjunta un ejemplo práctico de reglamento para la comisión de seguimiento en el Anexo 13.

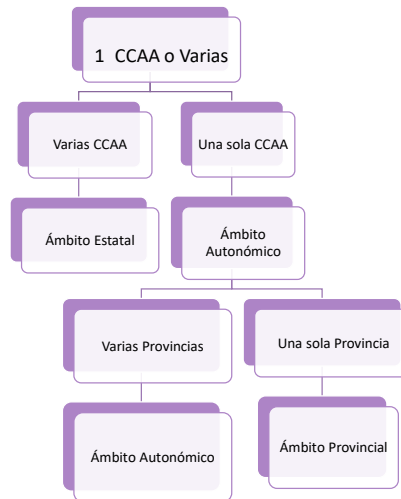
En la que se definirá como mínimo lo siguiente:

1. Composición de la comisión de seguimiento
 2. Plazos de las reuniones de seguimiento.
-

3. Funciones de la comisión de seguimiento.
 4. Derechos y deberes de los miembros de la comisión.
 5. Elaboración de informes anuales de seguimiento y del informe de cierre del plan.
 6. Actas
 7. Confidencialidad
 8. Medios
-
2. Incluir un **Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias** que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

ANEXO 0

ÁMBITO NEGOCIACIÓN PARA CONSTITUIRLA COMISIÓN NEGOCIADORA

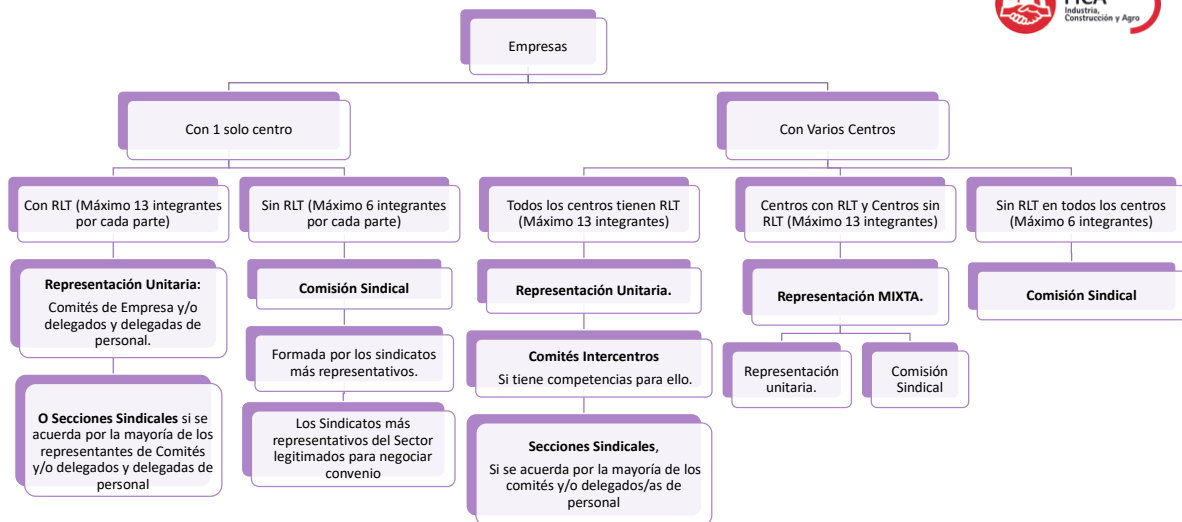


10/12/2021

Secretaría de igualdad y política social UGT FICA

9

QUIÉN FORMA PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

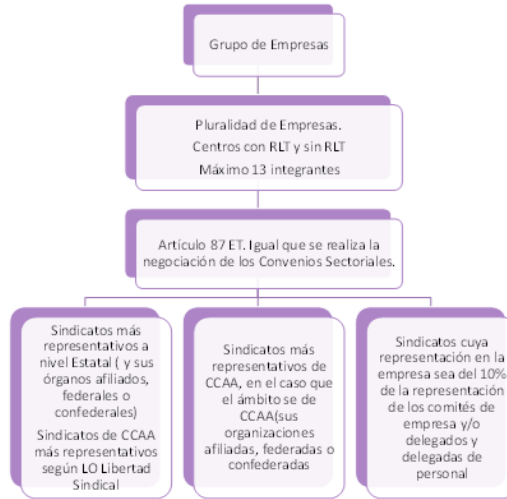


10/12/2021

Secretaría de igualdad y política social UGT FICA

7

QUIÉN FORMA PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



ANEXO 1

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD DE XXXXX

(*) Documento consensuado UGT FICA y CCOO Industria 11 marzo 2021

Reunidos en LUGAR Y FORMA, el día XX de XXXXX de XXXX, con el siguiente orden del día:

Constitución Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa XXXXX.

Por la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

- Dña/D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (sección sindical UGT FICA)
- Dña/D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX (sección sindical XXXX.)
-

Por la Dirección de la Empresa:

- Dña/D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
- Dña/D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
-

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el RD6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y sus desarrollos reglamentarios a través de los RD 901/2020 y 902/2020, se acuerda la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y, ACUERDAN

Primero.- Constitución..

Se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa XXXXX.

Segundo.- Composición.

La composición será paritaria entre la empresa y la RLT. Sus funciones estarán sometidas a un reglamento de funcionamiento que se elaborará para dicho fin y se adjuntará al presente Acta como ANEXO 1.

Las personas que forman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son:

Por los centros con representación sindical (la RLT):

- Dña/D. XXXXXXXXXXXXX
- Dña/D. XXXXXXXXXXXXX
-

Por los centros sin representación sindical:

- Dña/D. XXXXXXXXXXXXX
- Dña/D. XXXXXXXXXXXXX
-

Por la Empresa:

- Dña/D. XXXXXXXXXXXXX
- Dña/D. XXXXXXXXXXXXX
-

Y, en prueba de conformidad, todas las partes firman el presente documento, en:

El lugar y fecha

ANEXO 2

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

(*) Documento consensuado UGT FICA y CCOO Industria 11 marzo 2021

Declaración de principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres en su Capítulo III Los Planes de igualdad de las Empresas y otras Medidas de Promoción de la igualdad artículo 45 establece lo siguiente:

“1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo a todos los efectos, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer tanto directa como indirecta. No admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, enfermedad, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Para ello, se ha constituido con fecha ----- la Comisión Negociadora del plan de Igualdad, la cual seguirá el presente reglamento.

Artículo 1. Objeto y aplicación.

El presente Reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La comisión para igualdad de oportunidades y no discriminación estará encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación entre personas trabajadoras en la propia empresa.

Artículo 2. Composición.

La presente Comisión está compuesta de forma paritaria por X personas de las organizaciones sindicales, que serán escogidos entre la RLT como ellos decidan, y X de la empresa, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación del presente Acuerdo.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad, según establece el RD 901/2020

Artículo 3. Reuniones.

Para el ejercicio de sus funciones la Comisión Negociadora del P.I. se reunirá de forma periódica las veces necesarias hasta la firma de dicho Plan de Igualdad, con una periodicidad mínima de 1 a 2 meses.

Todas las horas destinadas al trabajo de la Comisión Negociadora del P.I. serán a cargo de la empresa, así como las horas preparatorias de la reunión de dicha Comisión.

La RLT podrá ser asistida en todo momento por personas asesoras de los sindicatos en las materias que lo requieran, así como en las reuniones de la Comisión de negociación del Plan de Igualdad, donde podrán participar con voz, pero sin voto

Actas:

De cada reunión se levantará acta que recogerá las personas asistentes, los temas tratados y acuerdos alcanzados, los desacuerdos y manifestaciones de parte, y se anexarán los documentos presentados, además se fijará la fecha de la siguiente reunión.

Una vez redactada se enviará a las personas integrantes de la comisión negociadora, para que presenten observaciones aprobándose como máximo dicha acta al comienzo de la siguiente reunión.

La Comisión determinará una persona responsable de entre sus miembros con la función de convocar, enviar el orden del día, realizar las actas y enviar los documentos a tratar a toda la comisión.

Artículo 4. Toma de acuerdos.

Las decisiones de la comisión se adoptarán por consenso. Si no hubiera acuerdo se someterá a votación, siendo adoptado por mayoría de cada una de las partes.

En caso de bloqueo o incumplimiento de los compromisos adquiridos se pasará la cuestión en litigio al organismo legal correspondiente.

La parte social adoptará su posición por consenso, y de no haberlo se buscará la mayoría más amplia posible para la adopción de cualquier acuerdo, en último caso en función de representatividad.

Artículo 5. Confidencialidad.

Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya expresamente comunicada con carácter reservado y que no esté recogido en acta.

Artículo 6. Recursos. (Medios)

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

La empresa facilitará los recursos económicos, materiales y personales que sean necesarios para promocionar y garantizar tanto las reuniones de la comisión como los acuerdos tomados en el ámbito de la Comisión Negociadora del P.I.,

A efectos de elaboración del diagnóstico las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria para los fines previsto y recibir los datos necesarios para realizar sus funciones en tiempo y forma. La empresa estará obligada a facilitarlos.

La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados por la RLPT, así como las personas que asesoren a las mismas para las reuniones tanto plenarias como preparatorias.

La RLPT dispondrá del tiempo necesario de una bolsa de horas destinada al funcionamiento del plan de Igualdad de X horas cada dos meses para cada uno de sus integrantes, con el objeto de mantener y transmitir los valores de la Igualdad entre la plantilla.

La Empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión Negociadora el acceso a la plantilla para poder informar sobre la marcha de la negociación del Plan de Igualdad. □

(*) Sobre todo, incluirla en los planes de igualdad en los que no haya RLT

La Comisión Negociadora hará la formación necesaria en materia de Igualdad, sin cargo al crédito horario sindical, y por lo tanto a cargo de la empresa.

Artículo 7. Competencias.

1. La comisión negociadora tendrá competencias en:
 - a. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
 - b. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - c. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - d. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
 - e. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
 - f. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. Informar a la plantilla de cada uno de los centros sobre la marcha de la negociación del Plan de Igualdad.

(*) Sobre todo, incluirla en los planes de igualdad en los que no haya RLT

Y en prueba de su conformidad con lo reflejado, las partes firman el presente documento en:

El lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO 3

DATOS A SOLICITAR A LA EMPRESA PARA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

(*) Documento consensuado UGT FICA y CCOO Industria 11 marzo 2021

Contenido del Diagnóstico para elaborar un Plan de Igualdad. Los datos desagregados por EMPRESA, centros de trabajo y por sexo.

I. ANÁLISIS CUALITATIVO:

1. Organigrama de la empresa.
 2. Convenio/s colectivo/s de aplicación vigentes.
 3. Centros con más de 50 personas en la plantilla.
 4. CULTURA EMPRESARIAL
 - 4.1. Documentos públicos donde se plasme el valor de la igualdad y la diversidad, tanto interna como externamente.
 - 4.2. Existe un Código ético o de conducta.
 - 4.3. Si se han realizado estudios de clima laboral, últimos resultados referenciados a variables el análisis de igualdad.
 - 4.4. Acciones realizadas por la empresa relacionadas con la igualdad o la diversidad.
 5. PROCESOS SELECCIÓN
 - 5.1. Explicación del proceso de selección. Metodologías utilizadas por nivel organizativo.
 - 5.2. Sistema de reclutamiento de candidaturas, como se publican las vacantes.
 - 5.3. Personas que participan en el proceso de selección.
 - 5.4. Revisión de las últimas ofertas de empleo.
 - 5.5. Información sobre puestos masculinizados si los hay.
 6. FORMACIÓN
 - 6.1. Explicación del proceso de formación.
 - 6.2. Como se detectan las necesidades de formación en la plantilla.
 - 6.3. Como se difunde la formación para que acceda la plantilla.
 - 6.4. Como es la formación obligatoria o voluntaria
 - 6.5. Como se realiza si fuera o en horario laboral, presencial u online.
 - 6.6. Se ha impartido formación específica a mujeres
 - 6.7. Se ha impartido formación en igualdad
 7. PROCESOS DE PROMOCIÓN
 - 7.1. Explicación del sistema de promoción de la Empresa. Metodología y criterios.
 - 7.2. Sistemas de publicación de vacantes (si hay prioridad interna).
 - 7.3. Personas que participan en los procesos de promoción.
 - 7.4. Revisión de las últimas vacantes internas publicadas.
 - 7.5. Programas de promoción y desarrollo de carrera si existen.
 - 7.6. Información sobre si existe dificultades para promocionar mujeres en la compañía.
 8. CONDICIONES DE TRABAJO
 - 8.1. Explicación de los tipos de jornadas (turnos, J. Partida, Continúa) y horarios.
 - 8.2. Políticas de vacaciones.
 - 8.3. Existe alguna política de contrataciones a tiempo parcial o de contratación de temporales
 - 8.4. Existe política de contrataciones por ETT o subcontratas
 - 8.5. Si existe Teletrabajo, Información sobre la política de trabajo a distancia ¿cómo está implantado? ¿qué perfiles se acogen?
-

- 8.6. Beneficios sociales: seguro médico, gimnasio, cheque restaurante, etc.
- 9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
 - 9.1. Explicación de la distribución profesional de la compañía: Rol, Niveles, grupos profesionales, categorías y puestos
 - 9.2. Criterios de clasificación profesional para asignar a un grupo o categoría profesional, roll o nivel jerárquico
- 10. RETRIBUCIÓN
 - 10.1. Explicación del sistema retributivo
 - 10.2. Criterios para decidir aumentos
 - 10.3. Criterios para determinar incentivos y beneficios sociales (asignar bonus y variables, complementos etc.)

II. ANÁLISIS CUANTITATIVO:

- 1. Proceso de selección y contratación
 - 1.1. Número de incorporaciones por género y tipo de contrato (fijo o eventual).
 - 1.2. Número de incorporaciones por sexo y tipo de jornada (completa o parcial).
 - 1.3. Información básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas. (por el momento no hay información recogida, pero se habrá de registrar para futuros diagnósticos)
 - 1.4. Número de incorporaciones por sexo y centro formativo de las personas en prácticas.
 - 1.5. Transformación de contratos temporales a indefinidos.
 - 1.6. Transformación de contratos a jornada parcial por contratos a jornada completa.
 - 1.7. Todos los datos de selección y contratación mínimo de tres años atrás.
 - 2. Formación
 - 2.1. Horas y participantes en acciones de formación del último año, desagregadas por tipo de formación (técnica, habilidades, idiomas), niveles organizativos y sexo.
 - 2.2. Horarios para las actividades de formación, ¿se contemplan dentro de la jornada laboral? Distribución horas de formación dentro y fuera de la jornada laboral por sexo y nivel organizativo.
 - 2.3. En caso de contar con ayudas para la realización de máster y posgrados: número de personas con ayuda en los últimos tres años, desagregados por tipo de máster/posgrado y sexo.
 - 2.4. Número de hora de formación en igualdad por niveles organizativos (dirección, mandos intermedios, comisión de igualdad, equipos de selección y promoción ...).
 - 2.5. ¿Existe formación de reciclaje para las personas que han estado largos periodos de tiempo fuera de la empresa
 - 3. Promoción Profesional
 - 3.1. Promociones realizadas desagregadas por sexo y nivel organizativo.
 - 3.2. Planes de desarrollo de la Empresa.
 - 3.3. Sistema interno de publicación de vacantes.
 - 3.4. Si existieran, programas de identificación y desarrollo de talento: quiénes forman parte (sexo, niveles organizativos), como se seleccionan, criterios y perfiles.
 - 4. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - 4.1. Organigrama del primer nivel sin nombres de personas especificando si la persona que ocupa el puesto es hombre o mujer.
-

- 4.2. Plantilla total: distribución por sexo.
 - 4.3. Distribución de género por áreas principales de la empresa.
 - 4.4. Distribución de género en Comité de Dirección de las empresas.
 - 4.5. Distribución de género por niveles organizativos y grupos profesionales.
 - 4.6. Distribución de género del Comité de Empresa.
 - 4.7. Edad y antigüedad de la plantilla por sexo.
 - 4.8. Distribución de plantilla por tipo de contrato y género (fijo/tipo de temporal).
 - 4.9. Distribución de plantilla por jornada y sexo. (Reducción jornada/parcial)
 - 4.10. Distribuciones bajas por género: voluntaria, fin de contrato o despido. (fijos), de los últimos 3 años.
 - 4.11. Distribución de plantilla por sexo y niveles de estudios: primarios, secundaria, grado, postgrado. En su defecto, clasificación por grupo de cotización.
 - 4.12. Datos de rotación de la plantilla por sexo.
 - 4.13. Datos de distribución de la plantilla por turnos de trabajo en los casos en que haya turnos fijos de trabajo.
 - 4.14. Datos de plantilla total por sexo a finales de los últimos tres años para analizar la evolución.
 - 4.15. Revisión de ofertas de empleo en prensa, InfoJobs, web de la empresa, etc. Pantallazos Info de web.
 - 4.16. Número de personas seleccionadas segregados por sexo y área, al menos, del último año.
 - 4.17. Número de incorporaciones por sexo y nivel organizativo.
 - 4.18. Categorías.
 - 4.19. Auditoría salarial entre mujeres y hombres por áreas y clasificación profesional.
 5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - 5.1. Permisos (lactancia, permiso de nacimiento, cuidado menores), licencias y excedencias.
 - 5.2. Permisos no justificados.
 - 5.3. Difusión de las medidas de conciliación de la vida profesional/personal.
 - 5.4. Personas por sexo y nivel que se acogen a las diferentes medidas de conciliación y/o flexibilidades existentes: reducciones, excedencias, permisos retribuidos.
 6. Infrarrepresentación femenina.
 - 6.1. Análisis de la clasificación profesional diferenciada por áreas o divisiones y desagregada por sexo.
 7. Retribución
 - 7.1. Análisis de retribuciones por Grupo y niveles desagregada por sexo. Salario Fijo bruto anual y anualizado.
 - 7.2. N.º de mujeres y hombres en convenio o fuera de convenio.
 - 7.3. Retribución media para cada uno de los grupos profesionales de los conceptos salariales fijos por sexo.
 - 7.4. Retribución media para cada uno de los grupos profesionales componentes salariales variables por sexo.
 - 7.5. Porcentaje de Subida salarial media
 - 7.6. Análisis de cada una de las retribuciones variables por Grupo y niveles desagregada por sexo. Salario Fijo bruto anual y anualizado.
 8. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.
 - 8.1. ¿Se tiene establecido alguna persona responsable o algún proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y razón de sexo?
-

- 8.2. Protocolo y difusión.
 - 8.3. Difusión y conocimiento entre los empleados del mismo.
 - 8.4. Número de actuaciones de los últimos tres años.
 - 9. Derechos para las mujeres víctimas de violencia de género.
 - 9.1. ¿Se tiene establecido algún canal de comunicación para las mujeres víctimas de violencia de género?
 - 9.2. ¿Se han mejorado los derechos legales de las mujeres víctima de violencia de género?
 - 9.3. Número de mujeres que han comunicado ser víctimas de violencia de género.
 - 10. Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género.
 - 10.1. ¿Cómo se realiza la adaptación de puestos y de trabajos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural en la Empresa?
 - 10.2. Número de adecuaciones del puesto de trabajo.
 - 10.3. Número de suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia.
 - 10.4. Número de mujeres embarazadas que han comunicado su estado al servicio de prevención.
 - 10.5. Adecuaciones realizadas en los puestos de trabajo para mujeres víctimas de violencia de género
 - 10.5.1. N.º de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales desagregado por sexo.
 - 10.5.2. N.º de IT por enfermedad común desagregada por sexo.
 - 11. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización.
 - 11.1. Identificación y explicación de los diferentes canales de comunicación en la Empresa.
 - 11.2. Revisión del lenguaje e imagen de los diferentes canales de comunicación.
-

ANEXO 4

EXCEL PARA REALIZAR DIAGNÓSTICO

ANEXO 5

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Breve descripción sobre aspectos generales de la empresa:

- Tamaño: Número de plantilla
- Actividad: Convenio de aplicación.
- Posicionamiento en el mercado.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

- Cuantitativos y Cualitativos.

Se debe establecer descripciones y cuadros resumen de la situación actual, evolución de años anteriores y progresiones, etc. en cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.

IDENTIFICAR ASPECTOS PRIORITARIOS DE MEJORA

- Grado de masculinización o feminización.
- Existencia de segregación horizontal o vertical.
- Sobre cualificación femenina o masculina.
- Evolución de la plantilla.
- Visibilizar las diferencias de condiciones o situaciones entre mujeres y hombres de la plantilla.

CONCLUSIONES

- Deben ser lo más claras y precisas posibles
 - Constituyen la base sobre la cual se va a diseñar el plan.
 - Se deben identificar las áreas prioritarias de actuación
-

ANEXO 6

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

(*) Documento consensuado UGT FICA y CCOO Industria 11 marzo 2021

1. Introducción: Antecedentes (legislación)
 2. Estructura: Compromiso de la Dirección.
 3. Definiciones: Glosario de términos en materia de igualdad
 4. Determinación de las partes que los conciertan (Art.8.a). RD901/2020)
 5. Ámbito de aplicación: Ámbito personal, territorial y temporal (periodo máximo 4 años). (Art.8.b). RD901/2020)
 6. Informe de Diagnóstico de situación de la empresa (Art.8.c). RD901/2020)
 7. Resultados de la Auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad (Art.8.d). RD901/2020)
 8. Objetivos cualitativos y cuantitativos, medidas, plazo de ejecución e indicadores de cada eje de actuación: (Art.8.e) f). RD901/2020)
 - Responsable de igualdad (OPCIONAL)
 - Acceso al empleo: y selección y contratación
 - Clasificación profesional
 - Formación
 - Promoción profesional
 - Condiciones de trabajo y auditoria salarial
 - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - Infrarrepresentación femenina
 - Retribuciones
 - Salud Laboral
 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Protección de las víctimas de violencia de género
 - Comunicación y sensibilización
 9. Presupuesto: Recursos humanos, materiales y económicos (Art.8.g). RD901/2020)
 10. Calendario de actuaciones. Cronograma (Art.8.h). RD901/2020)
 11. Seguimiento y Evaluación: comisión de seguimiento del plan de igualdad (Art.8.i) y j). RD901/2020)
 12. Procedimiento de modificación (incluirá el procedimiento para solventar posibles discrepancias)
-

13. Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo
14. Guía para protección y ayuda de las víctimas de violencia de género.

ANEXO 7

OBJETIVOS GENERALES

Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Facilitar la promoción de la mujer a todas las categorías y departamentos de la empresa.

Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.

Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.

Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y asegurar un cauce para el tratamiento de denuncias y reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.

Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.

Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

ANEXO 8

PROPUESTAS DEL PROGRAMA DE ACCIÓN: POR EJE DE ACTUACIÓN:

01) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación.

a. Revisión del lenguaje e imágenes de las ofertas para que sea neutro, no sexista.

Indicador: muestreo de un % o número de ofertas.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

b. Revisión de los requisitos del puesto, para ver que se adecúan a las funciones a desarrollar.

Indicador: muestreo de un % o número de ofertas.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

c. Asegurar que las vacantes llegan por igual a mujeres y a hombres.

Indicador: número de candidaturas de mujeres y hombres presentadas por ofertas.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

2. Aumentar la presencia de la mujer en la plantilla para asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la compañía.

a. A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto, se dará prioridad contratación del sexo infrarrepresentado.

Indicador: información de las incorporaciones por grupo profesional.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

02) PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de promoción.

a. Revisión del lenguaje e imágenes de las vacantes

Indicador: muestreo de un % o número de ofertas.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

b. Hay que asegurar que las vacantes llegan a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura por personal interno.

Indicador: método utilizado para difundir las vacantes, número de candidaturas presentadas.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

c. Que los requisitos solicitados se adecuan a las funciones del puesto.

Indicador: muestreo de un % o número de ofertas

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

2. Asegurar una mayor presencia del sexo infrarrepresentado en todos los puestos, departamentos en la compañía.

a. A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto, se dará prioridad de promoción al sexo infrarrepresentado.

Indicador: número de promociones por grupo profesional

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

03) INFRARREPRESENTACION FEMENINA

1. Asegurar el desarrollo profesional de las mujeres en la compañía y la presencia de las mujeres en los programas de desarrollo profesional que tenga o ponga en marcha la empresa

a. Garantizar la participación de mujeres en estos programas: mentoring, coaching, habilidades directivas de detección del talento y programas de sustitución del personal de dirección.

Indicador: programas puestos en marcha y número de personas que han participado en los programas de desarrollo profesional.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan.

b. Dar mayor visibilidad a las mujeres en la compañía.

Indicador: número de acciones realizadas.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan.

2. Impulsar la presencia de la mujer y asegurar una mejora en el equilibrio de mujeres y hombres, en los puestos de trabajo donde estén infrarrepresentadas, tanto posiciones masculinizadas como en los puestos de responsabilidad.

a. Garantizar la presencia de al menos 1 mujer en la terna final, siempre que cumpla los requisitos para el puesto, en los procesos de selección y promoción.

Indicador: Muestreo de un % o un número de los procesos donde la mujer está infrarrepresentada.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan.

b. En caso de no ser posible contar con candidatas en los puestos donde la mujer está infrarrepresentada, se identificarán los motivos o barreras encontradas.

Indicador: informe de los motivos por los que no hay candidatas mujeres.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan.

c. En el caso de descartar a las candidatas femeninas en los procesos de selección y promoción donde la mujer está infrarrepresentada, se indicará el motivo por el que se ha elegido la candidatura masculina frente a la femenina.

Indicador: informe de los motivos por los que se ha elegido la candidatura masculina respecto a la femenina.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan.

04) FORMACIÓN

1. Dar formación en igualdad y en superar estereotipos de género a la plantilla.

a. Dar formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla.

Indicador: Material del curso, número de personas y horas de formación

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

b. Dar formación específica en igualdad y superar estereotipos a los responsables de los procesos de selección, contratación, promoción, formación, retribución y comunicación de la compañía.

Indicador: Material del curso, número de personas y horas de formación

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

c. Dar formación específica más amplia en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a los miembros de las comisiones de investigación.

Indicador: Material del curso, número de personas y horas de formación

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

d. Incluir la formación en igualdad en el manual de acogida de las nuevas incorporaciones.

Indicador: Material del curso, número de personas y horas de formación

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la formación:

a. Garantizar el acceso a la información sobre los cursos de los planes de formación en igualdad de condiciones.

Indicador: número de personas y horas de formación por grupo profesional por tipo de formación, por forma de dar la formación presencial u online, por donde se realiza si fuera o dentro del centro de trabajo.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

b. Garantizar la formación dentro del horario laboral.

Indicador: número de personas y horas de formación dentro del horario laboral.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

c. Formación para adaptación al puesto para las personas que hayan tenido una baja laboral de larga duración, excedencia etc.

Indicador: Número de personas y horas de formación de adaptación al puesto.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

d. Facilitar la formación a las personas que ejerzan medidas de conciliación.

Indicador: Número de personas y horas de formación de las personas que ejercen medidas de conciliación

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

3. Asegurar la presencia de mujeres en los cursos de formación para el desarrollo profesional.

a. Para ello se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores y trabajadoras del sexo menos representado.

Indicador: número de personas y horas de formación en los programas de desarrollo profesional existentes.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

b. Realizar programas específicos para mujeres para potenciar su desarrollo profesional.

Indicador: número de personas y horas de formación por cada tipo de programa.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

05) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

1. Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones ni directas ni indirectas.

a. Identificar los criterios utilizados por la compañía para realiza la clasificación profesional, y analizar que estos criterios cumplen con los requisitos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.

Indicador: información sobre criterios aplicados

Plazo: 6 meses desde la firma del plan.

b. Realizar un análisis correlacional de las funciones para verificar que cumplen con los criterios marcados en el reglamento 902/2020 de objetividad, adecuación y totalidad, es decir que no se minusvalorar ninguna función en relación con estereotipos de género.

Indicador: Información sobre la clasificación profesional (grupos y puestos del mismo valor)

Plazo: 1 año desde la firma del plan

06) CONDICIONES DE TRABAJO:

1. Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades

a. Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada uno de los grupos profesionales y/o categorías profesionales.

Indicador: Número de personas por tipo de contratación, tipo de jornada, horas por grupo profesional

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

- b. Asegurar que los complementos y pluses se aplican en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Indicador: Información sobre complementos y pluses por tipo de convenio

Plazo: 1 año desde la firma del plan

07) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

- 1. Asegurar que las medidas de conciliación cumplen con los principios de igualdad de trato y oportunidades.

- a. Informar sobre las medidas de conciliación existentes, mediante realización de una guía o campañas.

Indicador: Publicación Guía y realización de las campañas.

Plazo: 6 meses desde la firma del plan y anual para informar de las campañas.

- b. Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.

Indicador: inclusión en la guía de permisos

Plazo: a la firma del plan

- c. Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.

Indicador: número de personas que han realizado cursos de formación con medidas de conciliación. Número de personas que han promocionado y han utilizado medidas de conciliación los 3 años anteriores. Análisis de los complementos en los casos de utilización de las medidas de conciliación.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

- 2. Favorecer medidas que mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- a. Mayor flexibilidad de entrada y salida

- b. Facilitar adaptaciones de jornadas: procedimientos para seguir las solicitadas y denegadas.

- c. Utilización del trabajo desde casa como herramienta para adaptar la jornada y reducir la necesidad de solicitar reducciones de jornadas.

- d. Facilitar permisos para mejorar la capacitación profesional.

Indicador: información sobre las medidas de conciliación de la vida personal. Familiar y laboral implantadas en la empresa.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

- 3. Mejorar las situaciones asociadas al cuidado del menor o familiar y mejorar la corresponsabilidad en los cuidados.

- a. Establecer la posibilidad de acumular la lactancia.
-

-
- b. Complementar hasta los 12 meses el permiso de lactancia en los casos en que no se realice de forma acumulada.
 - c. Facilitar 2 días laborables para atender al calendario de vacunaciones del menor de 12 meses.
 - d. Posibilidad de trabajar en jornada continua a los progenitores de hijos menores de 12 meses.
 - e. Mejorar los permisos de acompañamiento al médico de familiares dependientes de 1º grado
 - f. Mejorar los permisos para asistir a tutorías de menores a cargo.
 - g. Facilitar los cambios de turnos o vacaciones para familias monoparentales o con convenios de separación con personas dependientes a cargo.

Indicador: información sobre las medidas de conciliación para cuidado implantadas.

Plazo: Anual durante la vigencia del plan

08) RETRIBUCIONES

- 1. Garantizar igual retribución para trabajos de igual valor.
 - a. Realizar auditorías salariales (inicial, intermedia y final) para detectar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres por cada uno de los conceptos salariales (retribución fija, variable o bonus, complementos e incentivos)

Indicador: Informe de la auditoria salarial

Plazo: 1 año desde la vigencia del plan

- b. Realizar un análisis de las diferencias detectadas para establecer si proceden de causas estructurales (con explicación por algún condicionante histórico que lo condicione y no se pueda corregir) o no estructurales.

Indicador: Informe sobre diferencias detectadas, Registro retributivo anual

Plazo: 3 meses tras el informe de la auditoria salarial, anual (registro retributivo)

- c. Realizar un plan de actuación para eliminar las diferencias salariales no estructurales detectadas.

Indicador: Seguimiento anual del plan de actuación

Plazo: anual durante la vigencia del plan

09) SALUD LABORAL

- 1. Garantizar que se tiene en cuenta la perspectiva de género en las políticas de salud laboral.
 - a. Establecer protocolos sobre los riesgos de embarazo y lactancia
 - Establecer o revisar y mejorar los existentes.
 - Situaciones de riesgo de embarazo y lactancia, favorecer cambios de puestos o adaptación de los mismos.

- Informar a las mujeres de los riesgos de sus puestos de trabajo en relación con el embarazo o lactancia.

Indicador: Protocolos establecidos y/o revisados. Número de situaciones de riesgo. Campañas de información sobre riesgos en los puestos de trabajo realizados.

Plazo: 1 años desde la firma del plan y posteriormente anual sobre las situaciones de riesgo.

2. Solicitar que se tenga en cuenta en la evaluación de puestos de trabajo la perspectiva de género, de cara a identificar impedimentos para el acceso de la mujer sobre todo en los puestos masculinizados.

- a. Que existan vestuarios, EPIS u otro tipo de instalaciones adecuadas a las distintas morfologías de mujeres y hombres.

- b. Adaptación en los casos de necesitar esfuerzo físico.

Indicador: Informe de las revisiones de las instalaciones realizadas, Seguimiento de las adaptaciones a realizar

Plazo: 18 meses desde la firma del plan

10) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Garantizar medidas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y establecer un cauce para las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- a. Negociar y acordar protocolos de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador: Firma del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Plazo: A la firma del plan

- b. Difundir el protocolo entre la plantilla e incorporarlo al plan de acogida de las nuevas incorporaciones.

Indicador: Campaña de difusión

Plazo: Anual a partir de los 3 meses de la firma del plan

- c. Negociar medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

- Informar a la comisión de seguimiento de las materias de igualdad recogidas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales.

- Informar a la comisión de seguimiento de las denuncias presentadas y de su resolución, así como de las medidas adoptadas.

Indicador: Informe sobre medidas preventivas implantadas y de las encuestas realizadas

Plazo: Anual desde la firma del plan

11) MEDIDAS DE AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Garantizar la aplicación de las medidas de ayuda y protección para las mujeres víctimas de violencia de género.
 - a. Negociar y acordar una Guía de mejoras a la ley del 2004, y que permita una mayor protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
 - b. Difundir la guía entre la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones.
 - c. Negociar en esta guía mejoras a aplicar

Indicador: Firma de la guía de ayuda a víctimas de violencia de género

Plazo: A la firma del plan

Indicador: Campañas de difusión de la guía

Plazo: Anual desde la firma del plan

12) COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

1. Implementar una comunicación neutra en imágenes y en el lenguaje tanto interna como externa.
 - a. Garantizar un lenguaje e imágenes neutros, sin estereotipos de género.
 - b. Coordinar con el departamento de comunicación la difusión de unas directrices de comunicación que tengan en cuenta la perspectiva de género.
 - c. Realizar la difusión del plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y la guía de ayuda y protección a las víctimas de violencia de género.
 - d. Realizar campañas informativas sobre igualdad, estereotipos de género y corresponsabilidad dirigidas a la plantilla.
 - e. Realizar campañas de para visibilizar a las mujeres con responsabilidad.
 - f. Tener un espacio en la web para la igualdad.
 - g. Colaboraciones con entidades locales (escuelas de oficios, universidad, etc.) para buscar candidatas a puestos masculinizados.

ANEXO 9

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- A) FICHA SEGUIMIENTO**
 - B) CRONOGRAMA**
-

C) EVALUACIÓN

ANEXO 10

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas: Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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 (LOIOEMH, 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 (LOIOEMH, Art.7).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Comisión de Igualdad: equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Es el concepto con el que se designa el conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres. En relación a las políticas, son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

Desigualdad de género: Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.

Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre los planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.» (RD6/2019).

Discriminación directa por razón de sexo: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIOEMH, Art.6.1).

Discriminación indirecta por razón de sexo: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIOEMH, Art. 6.2)

Discriminación salarial: Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

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

Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, Art.3).

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Igualdad legal La igualdad jurídica responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor 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.

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Indicador de género: aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

Perspectiva de género: Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realizad.

Plan de igualdad de la empresa: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y

a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIOEMH, Art.46). Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

Segregación horizontal: En el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

Trabajo de igual valor: 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.

Transversalidad: supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. No ha de ser confundida con el concepto de violencia doméstica o intrafamiliar.

ANEXO 11

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

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras. Asimismo, el RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 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.

De acuerdo con estos principios, **EMPRESA** y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso- sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación del trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o 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 utilizar 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 la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
-

- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue establecer medidas para prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios. El presente protocolo les podrá ser de aplicación **previo acuerdo con la Representación Legal legitimada, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.** → opcional

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
- b) Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
- c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo
- d) Implantar un procedimiento que permita a las víctimas de acoso denunciar la situación

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario

3. CONCEPTO DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. Definición y conductas constitutivas de Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual

que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Definición y conductas constitutivas de Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
 - Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
-

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, ~~el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.~~
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
 - Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
 - Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
 - Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 - Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
 - Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
 - Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
 - Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.
-

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia no superior a 4 años (período marcado en el Plan de igualdad), sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual

6.1 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
 - Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
-

- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de ~~acoso sexual~~ y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba, siempre y cuando haya indicios suficientes. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación sindical,
- ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias. (.....).

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

6.2.2 Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora y de seguimiento, que estará integrada de forma paritaria: por la empresa (Recursos Humanos o la persona designada por esta); y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta comisión instructora indicando, Nombre apellidos y cargo.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, según este procedimiento.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días laborables.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 15 días laborables

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

6.2.5 Acciones por adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

6. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

7. SEGUIMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Una vez cerrado el expediente, y un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora realizará un seguimiento de las medidas adoptadas, su cumplimiento y/o resultado de las mismas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes sigan produciéndose y se analizarán las medidas preventivas y sancionadoras previstas.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de (NOMBRE DE LA EMPRESA), el (INDICAR FECHA) o su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante (INDICAR)

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

A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

1. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (Especificar)

2. Datos de la persona que ha sufrido acoso

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

3. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

4. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

ANEXO 12

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente:

I. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

“El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.”

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquellas.

(Nombre de la empresa) insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones, sin violencia y sin acoso, creando entornos seguros.

II. ÁMBITO PERSONAL

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y de violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O.10/2022,

de garantía integral de la libertad sexual, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL

Todas las entidades y centros de trabajo de **LA EMPRESA en territorio nacional**.

IV. CONDICIONES PARA ACREDITAR ESTAS MEDIDAS

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y

contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

V. DERECHOS LEGALES ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8 y 37.7)

“Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las

relativas a la resolución de discrepancias.” (Artículo 37.8 ET)

“Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10

de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.” (Artículo 37.7. ET)

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

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

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

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

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. (Art 48 del ET apartado 8)

Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión de contrato por dicha causa computaran para una nueva prestación (LGSS, Art 269.2)

Se encontrarán en **situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:** (LGSS Art.º 267.1)

Cuando se suspenda el contrato por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (LGSS Art. 267 b) 2)

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, **tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social** por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (LGSS Art. 165 5)

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m))

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: (LGSS Art.º 267.1).

Cuando se extinga su relación laboral: Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (LGSS Art.º 267 a) 5º).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

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

267.3.b))

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

6. Jubilación anticipada

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

7. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

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

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

8. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

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

9. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

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

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

VI. PROPUESTAS DE MEJORA A LA LEY 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos:

1. Condición para aplicar estas medidas.

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

2. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

3. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del

tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

En los supuestos de que la trabajadora víctima de violencia de género, este sujeta a una contratación parcial, temporal o reducción de jornada, la empresa pondrá a disposición de la trabajadora la posibilidad de ampliación de su jornada laboral.

4. Permisos.

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

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

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

5. Excedencia por razón de violencia de género.

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

6. Recolocación en otra empresa del Grupo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

7. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

Ayudas monetarias:

Fondos ayuda escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades.

Por traslado:

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento. Ayuda De XX mensualidades por cambio de domicilio.

Incapacidad Temporal:

Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Prestamos:

Dotación económica.

Reembolso

Las condiciones del préstamo son las siguientes:

Tipo de interés: ¿? euros

Importe máximo: ¿? euros

Tiempo de devolución: 5 años

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

El tipo de interés será de un ¿? %.

Anticipos

Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de al menos 2 meses de salario de manera anual.

Compensaciones extinción voluntaria, excedencia o suspensión del contrato de trabajo

Por la extinción voluntaria de su contrato o suspensión del mismo, la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, percibirá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, en todo caso se asegurará una indemnización mínima de 3 mensualidades.

Contratación de una empresa de recolocación para asegurar la empleabilidad de la víctima de violencia de género o de violencia sexual.

8. Vacaciones.

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

9. Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa, asimilándolas a las víctimas de violencia de género

en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de la empresa, y recogidos en el capítulo VI de este acuerdo.

10. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.

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

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

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

11. Medidas de seguridad.

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma empresa, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

VII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la normativa sobre dicha materia. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente

acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

ANEXO 13

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

(*) Documento consensuado UGT FICA y CCOO Industria 11 marzo 2021

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar

por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

1. Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por **XX** miembros: **XX** por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y **XX** por parte de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
-

- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
 - Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
 - Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
 - Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
 - Interpretación del Plan de Igualdad
 - Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
 - Promover el principio de igualdad y no discriminación.
 - Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
 - Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
 - Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
 - Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
 - Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
 - Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
 - Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
 - Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
 - Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
 - Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
 - **Recibir información de la plantilla e informar la sobre la implantación de las medidas del plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la Empresa. → Sobre todo, incluirla en los planes de igualdad en los que no haya RLT**
-

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

-Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.

-Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.

-Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLT.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el acceso a la plantilla de cada uno de los centros con el objeto de que puedan informar y recibir información sobre la implantación de las medidas del plan. → **Sobre todo incluirla en los planes de igualdad en los que no haya RLT**

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

ANEXO 14

ENCUESTA A LA PLANTILLA

(*) Documento extraído de la guía del Instituto de la Mujer

DATOS PERSONALES

Sexo	Hombre	Mujer
Edad¹²	Menos de 45 años	45 años y más
Responsabilidades de cuidados		
Hijas/os	Sí	No
Otras personas dependientes	Sí	No

DATOS PROFESIONALES Grupo profesional¹³

Puesto¹⁴	Directivo	Mando intermedio	
Técnico	Administrativo u/y otros		
Antigüedad¹⁵:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
¿Tienes personal a cargo?	Sí	No	
¿Formas parte de la RLT¹⁶?	Sí	No	

Para asegurar la confidencialidad del cuestionario y evitar que al cumplimentar la información de datos personales y profesionales se pueda identificar a la persona que responde, se recomienda eliminar aquellas cuestiones que sean susceptibles de generar dicha identificación. La pregunta sobre el sexo de la persona es obligatoria para poder realizar un análisis de las opiniones con perspectiva de género.

Nº	N.º En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas) 1 2 3 4 Ns/Nc	1	2	3	4	Ns/Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.					
2	La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.					
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.					
4	La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.					

Recomendaciones para la negociación de los planes de igualdad V6 enero 2024

5	La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.					
6	A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.					
7	El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.					
8	La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.					
9	Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
10	La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.					
11	La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)					
12	Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.					
13	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.					
14	La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.					
15	La empresa facilita la adaptación de la jornada laboral (concreción horaria)					
16	La empresa tiene implantado el trabajo desde casa como forma de organización del trabajo.					
					si	no
1	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.					
					si	no

2	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?		
	¿Por qué?		
3	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.		
3.1	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:		
4. a			
5. a			
6. a			
3.2	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:		
4. b			
5. b			
6. b			
7	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.		
7.1			
7.2			
7.3			

		Marcar
A. Empresas feminizadas Sí No		
1	¿Qué razones crees que justifican la feminización de tu empresa?	
	El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres.	
	La empresa se inclina más por contratar mujeres por costumbre social.	
	Por discriminación hacia los hombres.	
	Por malas experiencias en contratación con hombres.	
	Otras:	
2	¿Consideras que los hombres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?	
	Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)	
	Administrativos	
	Técnicos	

	Operativos/producción	
	Mandos intermedios	
	Dirección	
3	¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	
4	¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	
5	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa?	
	(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)	
	Administrativos	
	Técnicos	
	Operativos/producción	
	Mandos intermedios	
	Dirección	
6	Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas	

	B. Empresas masculinizadas Sí No	Marcar
1	¿Qué razones crees que justifican la masculinización de tu empresa?	
	El sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres.	
	La empresa se inclina más por contratar hombres por costumbre social.	
	Por discriminación hacia las mujeres.	
	Por malas experiencias en contratación con mujeres.	
	Otras:	
2	¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?	
	(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)	
	Administrativos	
	Técnicos	
	Operativos/producción	
	Mandos intermedios	
	Dirección	
3	¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?	
4	¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?	
5	¿Crees necesario realizar acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la empresa?	
	(Si la respuesta anterior es Sí ¿en qué puestos especialmente? (Modificar en función de la estructura de la empresa)	
	Administrativos	
	Técnicos	
	Operativos/producción	
	Mandos intermedios	

Recomendaciones para la negociación de los planes de igualdad V6 enero 2024

	Dirección	
6	Observaciones: Escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas	

Encuesta del Instituto de la mujer

ANEXO 15

PREGUNTAS PARA RESPONDER EN EL ANÁLISIS CUALITATIVO

(*) Documento extraído en el curso de planes de igualdad del Instituto de la Mujer

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Ingresos y ceses producidos en el último año, indicando causa, edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, grupo profesionales o puestos de trabajo y circunstancias personales y familiares.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
- Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción.
- Criterios, método y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal, promoción profesional, gestión y retención del talento.
- Si los criterios de selección están basados en aspectos objetivos, relacionados con el puesto de trabajo y la capacitación profesional o también en otros de carácter subjetivo en los que pueden intervenir estereotipos de género.
- Qué pruebas se realizan, quién las realiza, cómo se desarrollan las entrevistas de trabajo, qué tipo de preguntas se hacen y cómo se interpretan y valoran las respuestas de candidatas y candidatos al puesto de trabajo.
- Perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, y en su caso, sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.

FORMACIÓN

- Datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horario de impartición, permisos otorgados para la concurrencia a exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
 - Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.
 - Si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.
 - Si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres.
 - Si existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación cuando asisten más mujeres o más hombres.
-

- Si el número de horas de las acciones formativas se distribuyen por igual entre mujeres y hombres y en los diferentes puestos de trabajo.
- Si existen acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional y si en estas participan mujeres y hombres.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizada en las convocatorias de

PROMOCIÓN

- Datos desagregados relativos a las promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y de los puestos a los que se ha promocionado, las características de los puestos de trabajo objetivo de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
 - Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.
 - Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.
 - Si el sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.
 - Si existen diferencias por sexo en el acceso a puestos de responsabilidad.
 - Si la descripción del puesto de trabajo o de los requisitos de acceso incluyen elementos que pueden incidir de manera desigual sobre las y los trabajadores tales como movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, información sobre su difusión y publicidad.
 - Si las necesidades de conciliación afectan en el acceso a puestos de responsabilidad y si lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.
 - Si en la promoción incide, (y como lo hace) la formación, los méritos que se valoran, así como el peso otorgado a la antigüedad de la persona trabajadora, y la adecuación de las capacidades al perfil de puesto de trabajo a cubrir.
 - Perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción, gestión y retención del talento y en su caso sobre su formación en materia de igualdad y sesgos inconscientes de género.
-