

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OXITAL SERVICIOS S.L.



Handwritten signatures in blue ink, likely representing approval or endorsement of the document.

INDICE

0.-INTRODUCCIÓN.....	5
I.PRINCIPIOS.....	8
II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL ACUERDO	8
III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	9
IV. INFORME DIAGNÓSTICO.	9
V. OBJETIVOS.	10
VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.	11
a) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:	12
1º MEDIDA Establecer un nuevo proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género, dando instrucciones expresas de que en caso de CVs similares se escoja el del género menos representado.....	12
2º MEDIDA Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género. 12	
3º MEDIDA Espacio en la página web de recogida de currículum vitae.....	13
4º MEDIDA Elaboración de ofertas con lenguaje e imagen en la que se represente a hombres y mujeres.....	13
5º MEDIDA Procedimiento de selección con perspectiva de género.....	14
6º MEDIDA Equipo seleccionador paritario.....	14
7º MEDIDA Comunicación a empresas de selección del compromiso de igualdad	14
8º MEDIDA Revisión de descripciones de puestos con RLPT.....	15
9º MEDIDA Medida positiva: contratación del sexo infrarrepresentado.....	15
10º MEDIDA Informe a RLPT sobre candidaturas y resultados.....	16
b) CLASIFICACION PROFESIONAL:.....	17
11º MEDIDA Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional, indicando cuáles son dichos ajustes, para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.	17
12º MEDIDA Revisar la descripción y valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género, asignándole una retribución acorde a dicho valor.	17
13º MEDIDA Homogeneización en el uso del lenguaje a la hora de nombrar los puestos de trabajo en la aplicación que utiliza Recursos Humanos.	18
c) FORMACIÓN:	19
14º MEDIDA Formación en prevención de riesgos laborales que aborden contenidos de riesgos psicosociales.....	19
15º MEDIDA Evaluación anual del Plan de Formación con datos desagregados por sexo.	19
16º MEDIDA Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de Formación.	20

17ª MEDIDA	Sistema de acceso a la formación fuera del horario laboral y con las mismas horas para procurar un desarrollo profesional equilibrado entre todas las personas de la plantilla.	20
18ª MEDIDA	Encuesta a la plantilla sobre la formación.....	21
19ª MEDIDA	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.....	21
20ª MEDIDA	Revisión del procedimiento de gestión de la formación para incluir referencia a la no discriminación y uso de lenguaje inclusivo.....	21
21ª MEDIDA	Formación en lenguaje inclusivo para personal redactor de documentación corporativa	22
22ª MEDIDA	Establecimiento de frecuencia de renovación y campañas informativas.....	22
23ª MEDIDA	Acción positiva: facilitar la participación de mujeres en formaciones de actividades masculinizadas.....	23
d)	PROMOCION PROFESIONAL	24
24ª MEDIDA	Crear una base de datos completa sobre promociones.	24
e)	CONDICIONES DE TRABAJO:	25
25ª MEDIDA	Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de la plantilla (Engagement Survey).....	25
26ª MEDIDA	Espacios habilitados para ambos sexos.....	25
27ª MEDIDA	Ropa de trabajo adecuada para ambos sexos.....	25
28ª MEDIDA	Evaluación de riesgos con perspectiva de género.....	26
29ª MEDIDA	Protocolo de riesgos en embarazo y lactancia.....	26
f)	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:	27
30ª MEDIDA	Reducir el presencialismo en reuniones.	27
31ª MEDIDA	Ampliación del período de lactancia	27
32ª MEDIDA	Bolsa de horas para acompañamiento familiar o sanitario	27
33ª MEDIDA	Excedencia con reserva de puesto	28
34ª MEDIDA	Coincidencia de vacaciones de progenitores separados.....	28
35ª MEDIDA	Permiso retribuido por cuidado de familiares	29
g)	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:	30
36ª MEDIDA	Promoción del acceso de mujeres a puestos y ocupaciones subrepresentadas	30
h)	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:	31
37ª MEDIDA	Formar a Dirección y a Recursos Humanos en retribución sin sesgos de género.	31
38ª MEDIDA	Revisión de estructura salarial con RLPT.....	31
i)	SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. .	32

39ª MEDIDA	Estudio sobre la viabilidad de incorporar en los reconocimientos médicos pruebas para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.	32
40ª MEDIDA	Evaluación del riesgo de embarazo y lactancia.	32
j)	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	34
41ª MEDIDA	Ajustar y revisar el Protocolo que ya se contiene en el Código de Conducta, adjunto al presente Plan de igualdad para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. 34	
42ª MEDIDA	Manual de acogida con información sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.	34
43ª MEDIDA	Campañas de sensibilización e información sobre Tolerancia Cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.	35
44ª MEDIDA	Formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	35
45ª MEDIDA	Difusión del protocolo de acoso.	35
k)	VIOLENCIA DE GÉNERO.	37
46ª MEDIDA	Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género. 37	
47ª MEDIDA	Permisos retribuidos para gestiones legales, médicas o administrativas.	37
48ª MEDIDA	Excedencia con reserva de puesto para víctimas de violencia de género.	37
l)	COMUNICACIÓN Y GÉNERO.	39
49ª MEDIDA	Buzón de Igualdad.	39
50ª MEDIDA	Distribución del compromiso de igualdad y medidas del Plan.	39
51ª MEDIDA	Difusión de medidas de conciliación y permisos.	40
VII.	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.	41
VIII.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	42
IX.	PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	45
X.	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	46
ANEXO 1.-	INFORME RESUMEN DE CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO.	47
ANEXO 2.-	RESULTADOS DE LA REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.	50
ANEXO 3.-	DETALLE DE CALENDARIZACIÓN DE MEDIDAS.	58
ANEXO 4	PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	63



0.-INTRODUCCIÓN.

a) MARCO LEGAL. Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de las mujeres y los hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales europeos, nacionales y regionales, sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales que sustentan la aplicación del Primer Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L.

a1) ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41/UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85/CEE sobre protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en periodo de lactancia.

a2) ÁMBITO ESTATAL:

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

Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

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

a3) AGENDA 2030.



El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible.

Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2.030 será el país con el que todos soñamos. Por eso, la Agenda 2.030 está ya en el centro de la visión del Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo, Para alcanzar las metas de cada objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. se contribuye al logro de los Objetivos ODS número 5, 8 y 10.



a4) CÓDIGO ÉTICO DE LA COMPAÑÍA:

Desde el año 2018 Oxital Servicios S.L. tiene implantado un Código Ético que constituye un manual de conducta en el que se recogen los principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de las personas trabajadoras y órganos de administración la compañía en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales.

El Código Ético recoge el compromiso de la Empresa de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones con su plantilla, clientes, proveedores, accionistas y con la sociedad en general.

El Código Ético se basa en la definición de la Misión, Visión, Valores y Principios de la Empresa

Refleja el principio de diligencia debida para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. De forma expresa se aborda la comisión de cualquier conducta que atente contra la convivencia laboral, incluyendo el maltrato laboral o conductas de acoso y las normas de obligado cumplimiento para que la convivencia laboral sea la óptima, funcionando mecanismos de control y seguimiento desde entonces.

I. PRINCIPIOS.

El Plan de Igualdad de Oxital se concibe como:

- Un **documento estratégico** dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
- Un **documento operativo** de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización es:

- **Estratégico:** articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la organización en su diseño desde la Dirección a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa, mediante la recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.
- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL ACUERDO

El Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- Dña. Ana Suárez Maza, Directora de Operaciones
- D. Jose Luis del Pozo, Director Financiero
- Dña. Eva Díez, Secretaria de Dirección



- Dña. Beatriz Bermejo, Responsable de Calidad, Medio Ambiente y Prevención.

Por parte de las personas trabajadoras:

- D. Santiago Perez, delegado de UGT
- D. Jose Antonio Moncalian, delegado de CCOO
- D. Fernando García, miembro del Comité por el sindicato UGT
- Dña. Laura Garcia, miembro del Comité por el sindicato UGT

Como representantes designados por las organizaciones sindicales mas representativas a nivel estatal en representación de centro sin RLT:

- CC.OO: D. Jose Antonio Moncalian
- UGT: Dña. Marta Cerezo

Las personas trabajadoras que componen la Comisión Negociadora durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, han recibido formación en igualdad de género y han contado con asesoramiento sindical.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad, de ámbito estatal incluirá a **todas las personas trabajadoras de la empresa**, sin perjuicio del restablecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, las medidas les serán de aplicación también durante los periodos de prestación de servicios.

Igualmente, en el caso del personal que se incorpore como consecuencia de subrogaciones contractuales sin perjuicio de que se deba cumplir igualmente lo que pauten al respecto los Convenios Colectivos que les sean aplicables.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día de su firma el 14 de octubre de 2.025 hasta el 14 de octubre de 2.029.

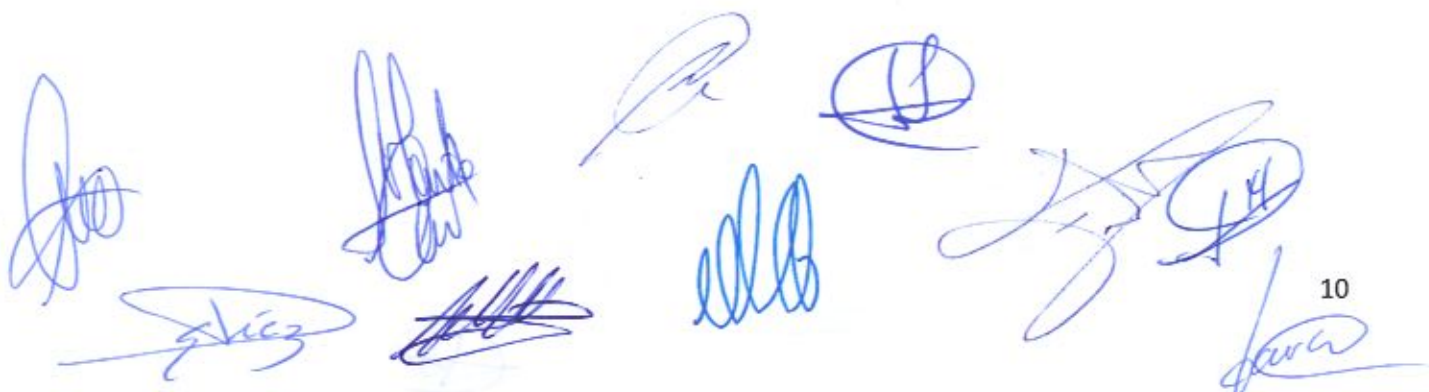
IV. INFORME DIAGNÓSTICO.

Se presenta como Anexo I Informe resumen de conclusiones de diagnóstico.



V. OBJETIVOS.

- Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- Implementar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.
- Sensibilizar a toda la empresa para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.
- Establecer un proceso interno de promoción que impulse el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el acceso de mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en el área de salud en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.



VI. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones
- i. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- j. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- k. Salud laboral desde una perspectiva de género
- l. Violencia de género
- m. Comunicación y género

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are enclosed in circles or other markings.

a) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

OBJETIVOS:

Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades creando un proceso de selección libre de sesgos de género.

Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.

Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

1ª MEDIDA Establecer un nuevo proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género, dando instrucciones expresas de que en caso de CVs similares se escoja el del género menos representado.

Descripción:

Elaborar un procedimiento estandarizado de selección que incluya para cada puesto de trabajo requisitos a valorar, personas que intervienen en el proceso, tipo de pruebas, valoración de cada una respecto a la decisión final de cara a equilibrar la presencia, especialmente en aquellos que no existía representación.

Indicadores:

- Número total de procesos de selección realizados.
- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
- Hoja de selección con los datos cuantitativos de recogida.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

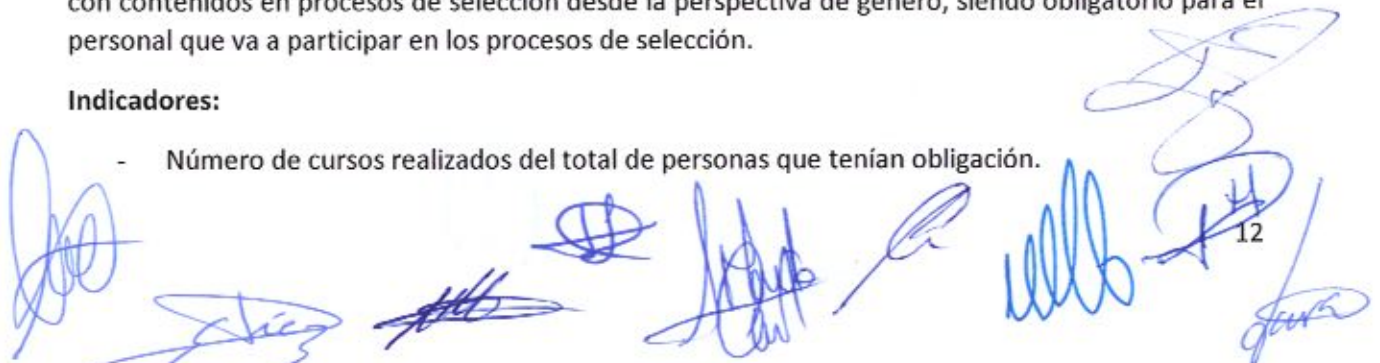
2ª MEDIDA Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género.

Descripción:

Incluir en el plan de formación una oferta de cursos para el periodo de vigencia del plan de igualdad con contenidos en procesos de selección desde la perspectiva de género, siendo obligatorio para el personal que va a participar en los procesos de selección.

Indicadores:

- Número de cursos realizados del total de personas que tenían obligación.



12

- Número de solicitudes y de participantes por sexo.
- Número de contratos nuevos en los que los participantes en el proceso de selección ya cuenten con el curso.
- Satisfacción con la formación recibida.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3ª MEDIDA Espacio en la página web de recogida de currículum vitae.

Descripción

Abrir un espacio en la web de la compañía donde se permita la entrega de autocandidaturas, con información de alto potencial de la empresa para contratar los perfiles buscados y el compromiso con la igualdad y con selección de mujeres y hombres.

Indicadores:

- Número de currículum vitae por sexo y puesto de trabajo recibidos.

Responsables:

- Comunicación/Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

4ª MEDIDA Elaboración de ofertas con lenguaje e imagen en la que se represente a hombres y mujeres.

Descripción

Redacción de ofertas laborales en las que el uso del lenguaje y la imagen represente a mujeres y hombres.

Indicadores:

- Nº de Ofertas realizadas.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5ª MEDIDA Procedimiento de selección con perspectiva de género

Descripción

Crear un procedimiento de selección / contratación con perspectiva de género, con un guion de preguntas para entrevistas que eviten sesgos de género, para utilización del equipo seleccionador

Indicadores:

- Procedimiento elaborado y aprobado (Sí/No).
- Existencia de un guion de entrevista sin sesgos (Sí/No).
- Porcentaje de procesos de selección en los que se aplica el procedimiento (%).

Responsable: Responsable de RRHH / Dirección, con revisión de la Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

6ª MEDIDA Equipo seleccionador paritario

Descripción:

Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de selección, evitando sesgos inconscientes y mejorando la imparcialidad en la toma de decisiones.

Indicadores:

- Porcentaje de procesos de selección realizados por equipos paritarios.
- Número total de personas en equipos de selección por sexo.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

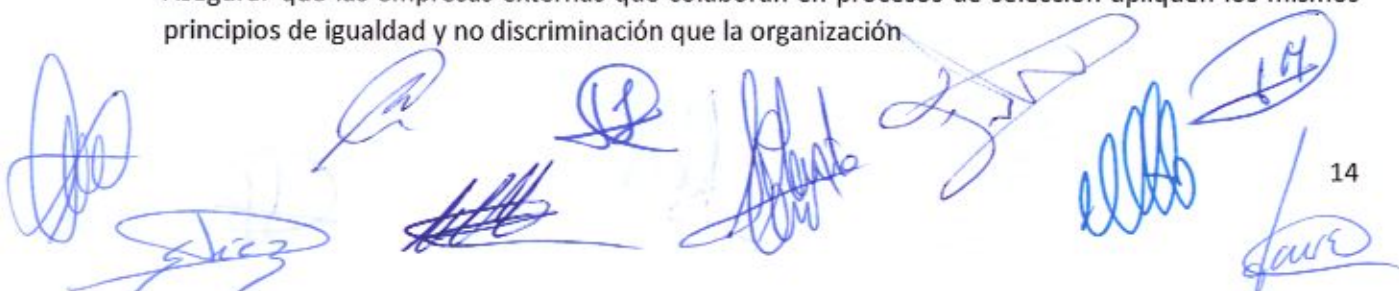
Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

7ª MEDIDA Comunicación a empresas de selección del compromiso de igualdad

Descripción:

Asegurar que las empresas externas que colaboran en procesos de selección apliquen los mismos principios de igualdad y no discriminación que la organización



Indicadores:

- Número de empresas externas informadas por escrito del compromiso de igualdad.
- Existencia de cláusula de igualdad en contratos o acuerdos con proveedores de selección.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Compras/ Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

8ª MEDIDA Revisión de descripciones de puestos con RLPT

Descripción:

Identificar y eliminar requisitos innecesarios o sesgados que limiten la participación de mujeres, y fomentar el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

Indicadores:

- Porcentaje de descripciones revisadas.
- Inclusión de lenguaje inclusivo en las ofertas (Sí/No).
- Número de puestos con requisitos eliminados por no ser esenciales.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

9ª MEDIDA Medida positiva: contratación del sexo infrarrepresentado

Descripción:

Favorecer el equilibrio de género en puestos y categorías donde exista infrarrepresentación, aplicando medidas de acción positiva cuando haya igualdad de méritos.

Indicadores: Porcentaje de nuevas contrataciones del sexo infrarrepresentado.

- Evolución del equilibrio de género por categorías profesionales.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

10º MEDIDA Informe a RLPT sobre candidaturas y resultados

Descripción:

Garantizar la transparencia y trazabilidad de los procesos de selección, reforzando la confianza y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Indicadores:

- Número de informes entregados a RLPT al año.
- Transparencia del proceso (Sí/No).

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. One signature on the right appears to include the letters 'H2'.

b) CLASIFICACION PROFESIONAL:

OBJETIVO:

Realizar una nueva revisión de la valoración de puestos de trabajo en el seno de la Comisión de seguimiento que permita una mayor adecuación y correspondencia de las distintas posiciones, tomando en consideración las diferentes características de los centros de trabajo en los que aplican convenios diferenciados.

11ª MEDIDA Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional, indicando cuáles son dichos ajustes, para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

Descripción: creación de un grupo de trabajo que revise la definición de puestos de trabajo adecuando las tareas a la categoría profesional, realizando los ajustes necesarios.

Indicadores:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Fichas de puesto de trabajo que se han modificado.

Responsables:

- Dirección/RRHH

Calendario:

- 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

12ª MEDIDA Revisar la descripción y valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género, asignándole una retribución acorde a dicho valor.

Descripción:

Creación de un grupo de trabajo que revise la definición de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, en concreto aspectos como experiencia, formación y ciertas habilidades de aquellos puestos en los que hay infrarrepresentación de algunos de los sexos, para establecer medidas correctoras.

Indicadores:

- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Responsables:

- Dirección/RRHH

Calendario:

- 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

13ª MEDIDA Homogeneización en el uso del lenguaje a la hora de nombrar los puestos de trabajo en la aplicación que utiliza Recursos Humanos.

Descripción: reformular las denominaciones con las que se han registrado los puestos de trabajo en la aplicación que utiliza Recursos Humanos de cara a poder realizar comparativas entre centros de trabajo.

Indicadores:

- Número de Denominaciones modificadas.

Responsables:

- Dirección/RRHH

Calendario:

- 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.



c) FORMACIÓN:

OBJETIVOS:

Sensibilizar a toda la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.

14ª MEDIDA Formación en prevención de riesgos laborales que aborden contenidos de riesgos psicosociales.

Descripción: en la formación anual sobre prevención de riesgos laborales, incluir los riesgos psicosociales y el impacto diferenciado de éstos en la salud de mujeres y hombres.

Indicadores:

- Número de acciones formativas.
- Número de participantes por sexo.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

15ª MEDIDA Evaluación anual del Plan de Formación con datos desagregados por sexo.

Descripción: en el informe anual del Plan de Formación, incorporar la variable sexo en todas las categorías de análisis y en las conclusiones contemplar medidas específicas relacionadas con el desarrollo de contenidos de esta área de intervención, tanto a la hora de establecer el acceso a la formación como que los contenidos mejoren la posición del personal a la hora de acceder, permanecer y promocionar.

Indicadores:

- Informe de resultados del Plan anual de Formación.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.



16ª MEDIDA Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de Formación.

Descripción: valorar e implantar un canal de comunicación efectivo entre la plantilla y la empresa para dar a conocer el Plan anual de Formación y el compromiso de la empresa con la capacitación de la plantilla como estrategia para la evaluación de las competencias.

Se ofrecerá información tanto de formación interna como externa de organismos oficiales que realicen formación en cualquiera de las áreas de desarrollo del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Número de comunicaciones.
- Impacto de la comunicación en el aumento de participación de la plantilla en la formación.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

17ª MEDIDA Sistema de acceso a la formación fuera del horario laboral y con las mismas horas para procurar un desarrollo profesional equilibrado entre todas las personas de la plantilla.

Descripción:

A la hora de ofrecer una acción formativa se especificará para las personas que no están dentro de la jornada laboral las medidas compensatorias disponibles para este curso concreto a las que puede acogerse y perfil o requisitos a cumplir para ello. Revisar que la compensación de horas sea igual para todos.

Indicadores:

- Número de medidas compensatorias ofrecidas.
- Cuantificación por trabajador del curso realizado y la compensación recibida.
- Número de personas y perfil de las personas que han disfrutado de las medidas compensatorias.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión semestral para ver como se ha realizado y con carácter anual.



18ª MEDIDA Encuesta a la plantilla sobre la formación.

Descripción: con carácter anual se realizará una encuesta a la plantilla para solicitar sus preferencias en cuanto a formación y necesidades para facilitar el acceso a su formación. Para favorecer contar con la mayor información posible también al finalizar los cursos en el cuestionario de satisfacción se incorporará un listado de cursos que señalen sus preferencias.

Indicadores:

- Informe con los resultados de la encuesta anual y con la información recogida en los cuestionarios de satisfacción.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

19ª MEDIDA Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.

Descripción: formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal (preferentemente dentro del horario laboral), se deberá dar formación a las nuevas contrataciones.

Indicadores:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- Número y porcentaje de asistentes, desagregados por sexo, por contenido formativo.
- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

20ª MEDIDA Revisión del procedimiento de gestión de la formación para incluir referencia a la no discriminación y uso de lenguaje inclusivo

Descripción:

Se revisará y actualizará el procedimiento interno de gestión de la formación para incorporar de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Asimismo, se incluirá la obligación de utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en todos los materiales, comunicaciones y registros relacionados con la formación

Indicadores:

- Procedimiento de gestión de la formación actualizado y aprobado (Sí/No).

- Fecha de última revisión del procedimiento.
- Porcentaje de documentos formativos redactados con lenguaje inclusivo.
- Evidencia documental de la inclusión de cláusulas de no discriminación en el procedimiento.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

21ª MEDIDA Formación en lenguaje inclusivo para personal redactor de documentación corporativa

Descripción:

Impartir formación específica sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista dirigida a:

- Personal responsable de la redacción de procedimientos, manuales y comunicaciones internas.
- Personal de comunicación y recursos humanos.

Asegurando así que toda la documentación corporativa refleje los valores de igualdad y respeto.

Indicadores:

- Número de personas formadas en lenguaje inclusivo / Total de personas redactoras de documentación (%).
- Número total de horas de formación impartidas.
- Evaluación de satisfacción del curso (valoración media $\geq 7/10$).
- Incorporación del uso de lenguaje inclusivo en nuevas versiones de documentos internos.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

22ª MEDIDA Establecimiento de frecuencia de renovación y campañas informativas

Descripción:

Definir la frecuencia de actualización de las formaciones (por ejemplo, cada 2 años) e impulsar campañas de sensibilización periódicas sobre igualdad, respeto y diversidad.

Indicadores:

- Periodicidad definida en el procedimiento (Sí/No).
- Número de campañas informativas o de sensibilización realizadas al año.
- Nivel de participación del personal en dichas campañas (%).
- Resultados de encuestas de percepción sobre igualdad antes y después de las campañas.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

23ª MEDIDA Acción positiva: facilitar la participación de mujeres en formaciones de actividades masculinizadas

Descripción

Implementar medidas de acción positiva para fomentar la presencia femenina en formaciones y programas relacionados con áreas o puestos tradicionalmente masculinizados, garantizando igualdad real de oportunidades en el desarrollo profesional.

Indicadores:

- Número de mujeres participantes en formaciones de áreas masculinizadas.
- Porcentaje de plazas reservadas a mujeres en dichas formaciones.
- Evolución del número de mujeres formadas por año en esas áreas.
- Registro documental de solicitudes y adjudicación de plazas (garantía de igualdad de acceso).

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.



23

d) PROMOCION PROFESIONAL

OBJETIVO:

Garantizar que hay paridad en oportunidades entre sexos para ocupar puestos de responsabilidad.

24ª MEDIDA Crear una base de datos completa sobre promociones.

Descripción: crear una base de datos que ofrezca información detallada sobre las promociones, donde se distinga por sexo, nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades, nivel de formación, formación recibida en la empresa sobre las características de los puestos de trabajo objeto de promoción indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, así como la difusión y comunicación de las vacantes y proceso realizado.

Indicadores:

- Número de promociones según las variables indicadas.

Responsable: RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha 2º semestre 2025
- Revisión con carácter anual.



24

e) CONDICIONES DE TRABAJO:

OBJETIVO:

Incorporar la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de las personas trabajadoras.

25ª MEDIDA Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de la plantilla (Engagement Survey).

Descripción: incluir en la encuesta de clima laboral aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.

Indicadores:

- Informe de resultados de la encuesta.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

26ª MEDIDA Espacios habilitados para ambos sexos

Descripción: Garantizar instalaciones adecuadas y seguras para mujeres y hombres, facilitando la incorporación de trabajadoras a todos los departamentos.

Indicadores:

- Nº de centros con instalaciones adecuadas.
- Nº de mejoras realizadas.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

27ª MEDIDA Ropa de trabajo adecuada para ambos sexos

Descripción: Asegurar que la dotación de uniformes y EPIs se adapte a las necesidades físicas de ambos sexos, promoviendo la seguridad y la comodidad.

Indicadores:

- Disponibilidad de tallas y modelos para ambos sexos (Sí/No).
- Grado de satisfacción de la plantilla (encuesta).

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección/Compras



Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

28ª MEDIDA Evaluación de riesgos con perspectiva de género

Descripción: Incorporar la perspectiva de género en la identificación y prevención de riesgos laborales, ajustando las medidas preventivas a las diferencias reales entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- Evaluación de riesgos actualizada (Sí/No).
- Nº de acciones preventivas adaptadas según género.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

29ª MEDIDA Protocolo de riesgos en embarazo y lactancia

Descripción: Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, garantizando condiciones seguras y adaptadas.

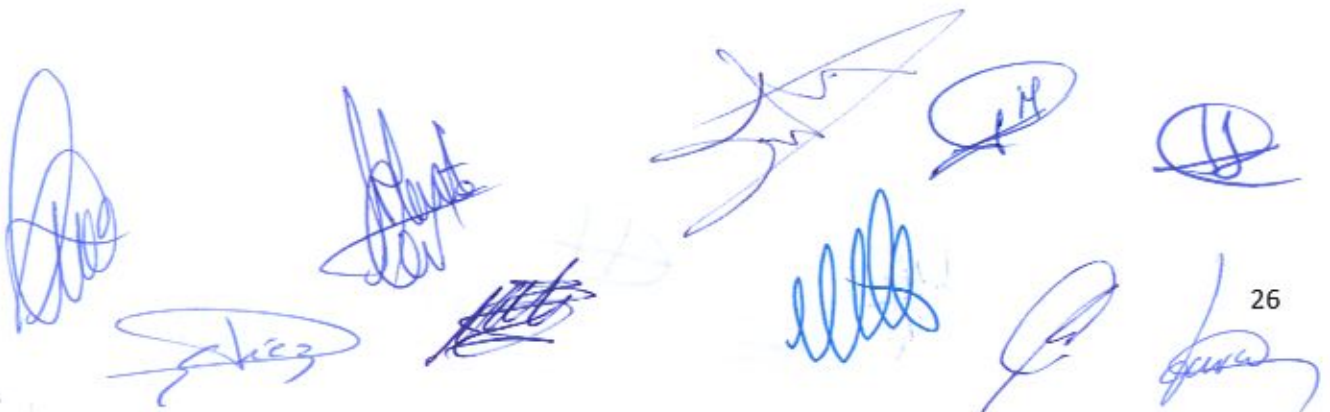
Indicadores:

- Protocolo elaborado y difundido (Sí/No).
- Nº de trabajadoras asesoradas en el procedimiento.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.



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

OBJETIVO:

Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.

30ª MEDIDA Reducir el presencialismo en reuniones.

Descripción: establecer como sistema prioritario de comunicación entre la plantilla y la empresa las videoconferencias con el objetivo de reducir los desplazamientos y favorecer la comunicación directa.

Indicadores:

- Número de videoconferencias.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

31ª MEDIDA Ampliación del período de lactancia

Descripción:

Facilitar la conciliación y la atención a los menores, mejorando las condiciones de bienestar de las personas trabajadoras con hijos/as lactantes.

Indicadores:

- Inclusión en política interna o convenio (Sí/No).
- Número de personas beneficiarias.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

32ª MEDIDA Bolsa de horas para acompañamiento familiar o sanitario

Descripción:

Favorecer la conciliación laboral y familiar mediante la flexibilidad horaria para atender necesidades familiares (reuniones escolares, tutorías) o médicas sin pérdida económica, se conceden 10 horas al año.



Indicadores:

- Nº de personas que utilizan la bolsa de horas.
- Total de horas concedidas anualmente.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.

33ª MEDIDA Excedencia con reserva de puesto

Descripción:

Ofrecer opciones de flexibilidad a medio plazo para atender asuntos personales o formativos, garantizando la estabilidad del empleo hasta un máximo de 4 meses.

Indicadores:

- Estudio realizado y aprobado (Sí/No).
- Nº de personas que han solicitado o usado la medida.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.

34ª MEDIDA Coincidencia de vacaciones de progenitores separados

Descripción:

Facilitar la organización familiar de progenitores separados, promoviendo el bienestar de los menores y la conciliación real. Por lo que cuando las circunstancias organizativas lo permitan las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos periodos de tenencia de hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados.

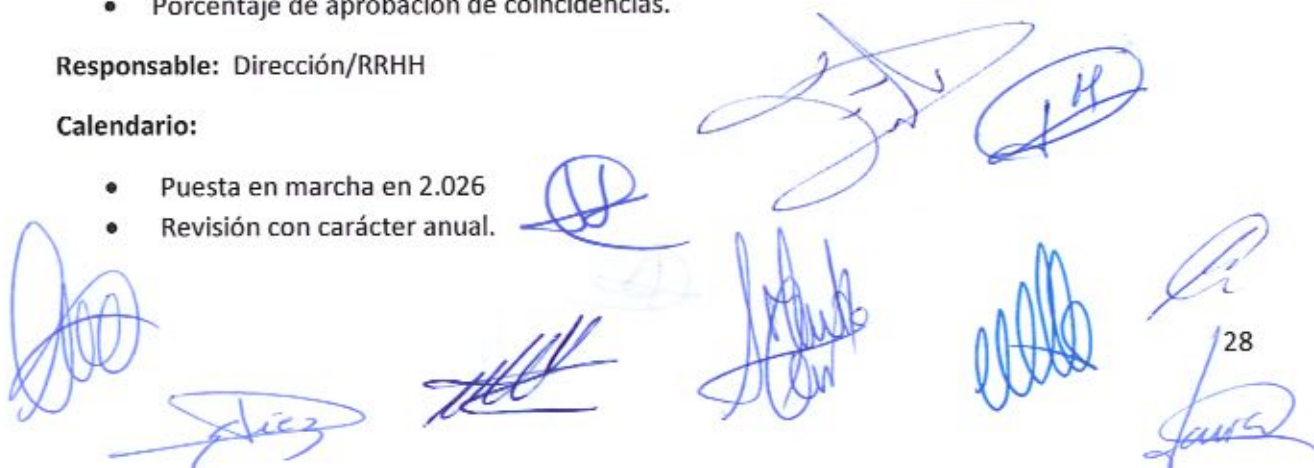
Indicadores:

- Nº de solicitudes atendidas.
- Porcentaje de aprobación de coincidencias.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.



35ª MEDIDA Permiso retribuido por cuidado de familiares

Descripción:

Permitir que el permiso retribuido para la atención a familiares en situación de hospitalización o intervención se pueda usar de forma no consecutiva.

Indicadores:

- Nº de permisos concedidos.
- % de solicitudes aceptadas.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in a loose horizontal line across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more cursive and others more blocky or stylized.

g) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

OBJETIVO:

Promover el acceso de mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada, salvo en el caso de subrogaciones derivadas de la adjudicación de contratos públicos en los que no es posible que la empresa tenga autonomía de ningún tipo y por lo tanto no se necesitan tomar medidas.

36ª MEDIDA Promoción del acceso de mujeres a puestos y ocupaciones subrepresentadas

Descripción: La empresa implementará acciones específicas orientadas a fomentar la incorporación de mujeres en los ámbitos, departamentos o puestos en los que estén subrepresentadas. Entre dichas acciones podrán incluirse:

- Revisión de los procesos de selección y promoción para garantizar que no existan sesgos de género.
- Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo.
- Difusión activa de vacantes en canales que alcancen a un mayor número de mujeres.
- Programas de mentoría, acompañamiento o formación para el acceso a profesiones tradicionalmente masculinizadas.
- Sensibilización del personal responsable de los procesos de selección sobre igualdad y sesgos inconscientes.

Esta medida será de aplicación general en la empresa, salvo en los supuestos de subrogaciones derivadas de la adjudicación de contratos públicos, en los cuales la empresa no dispone de autonomía para la selección o promoción del personal, y por tanto no resulte posible la adopción de medidas de acción positiva en este sentido.

Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de mujeres incorporadas en puestos u ocupaciones donde estaban subrepresentadas.
- Número de procesos de selección revisados con perspectiva de género.
- Acciones formativas realizadas

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026.
- Revisión con carácter anual.

h) RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

OBJETIVO:

Garantizar una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.

37ª MEDIDA Formar a Dirección y a Recursos Humanos en retribución sin sesgos de género.

Descripción:

Realizar formación a la Dirección y a Recursos Humanos en retribución sin sesgos de género y en igualdad salarial, para poder intervenir en esta área.

Indicadores:

- Número de horas de formación.
- Grado de satisfacción con la formación.

Responsable: RRHH / Dirección / RLPT

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026 y 2027
- Revisión con carácter anual.

38ª MEDIDA Revisión de estructura salarial con RLPT

Descripción:

Detectar posibles brechas salariales y garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres en todos los conceptos salariales en función de los resultados la revisión de la valoración de puestos realizada y auditoría retributiva (Anexo 2 del presente acuerdo)

Indicadores:

- Informe de revisión salarial realizado (Sí/No).
- Brecha salarial global y por categoría (%).
- Nº de medidas correctoras aplicadas

Responsable:

- RRHH / Dirección Económica / RLPT.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026
- Revisión con carácter anual.



31

i) SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Integrar la perspectiva de género en el área de salud de la empresa.

39ª MEDIDA Estudio sobre la viabilidad de incorporar en los reconocimientos médicos pruebas para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.

Descripción:

Realizar un estudio que recoja las enfermedades y problemas de salud que afectan específicamente a mujeres o a hombres identificando el nivel de riesgo en función de la edad, la actividad laboral, en orden a establecer prioridades.

Identificar el tipo de prueba que puede ayudar a su detección, realizar una valoración económica y, en su caso, un plan de implementación de medidas dirigidas a incluir en los reconocimientos médicos de la empresa estas pruebas.

Indicadores:

- Resultado del estudio.
- Plan de implementación de medidas.
- Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

Responsable: Dpto de Calidad, MA y Prevención/SPA

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026.
- Revisión con carácter anual.

40ª MEDIDA Evaluación del riesgo de embarazo y lactancia.

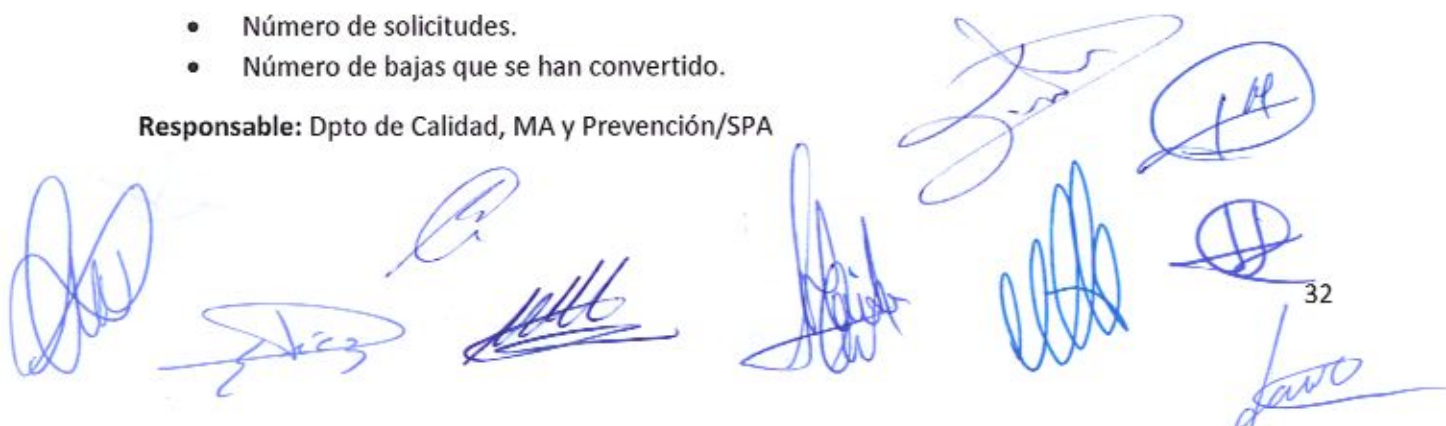
Descripción:

En las solicitudes de baja por embarazo, en aquellas situaciones derivadas del puesto de trabajo que está desempeñando ofrecer, si es deseo de la trabajadora y si es posible organizativamente, la retribución en otro puesto durante ese periodo.

Indicadores:

- Número de solicitudes.
- Número de bajas que se han convertido.

Responsable: Dpto de Calidad, MA y Prevención/SPA



Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.



j) **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**

OBJETIVO:

Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

41ª MEDIDA Ajustar y revisar el Protocolo que ya se contiene en el Código de Conducta, adjunto al presente Plan de igualdad para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción:

Presentación en el seno de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad un Protocolo actualizado para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores:

- Número de procedimientos iniciados por sexo, puesto de trabajo y tipo de procedimiento.
- Número y tipo de sanciones por sexo.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

42ª MEDIDA Manual de acogida con información sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción:

En el manual de acogida de la empresa incluir contenido específico con lo que se entiende por buen trato en las relaciones en la empresa y a referencia al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la persona de referencia para informarse sobre cualquier cuestión relacionada con este tema. En cada centro de trabajo existirá un espacio donde se pueda acceder a toda la información relacionada con el protocolo y demás acciones sobre este tema.

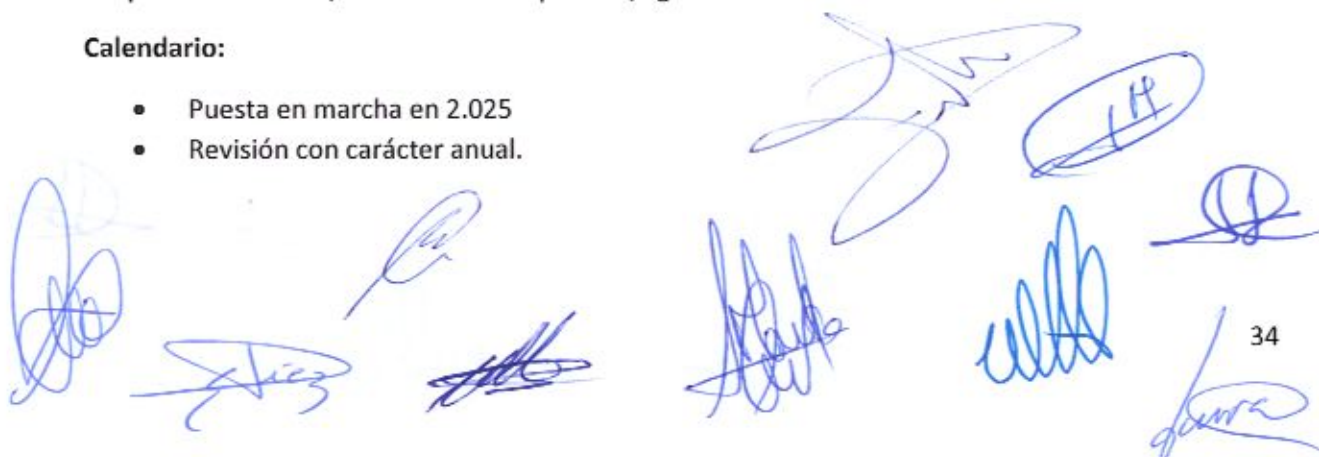
Indicadores:

- nº de veces que se entrega el nuevo Manual de Acogida.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.



43ª MEDIDA Campañas de sensibilización e información sobre Tolerancia Cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción:

Impulso de campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores:

- Número y tipo de campañas de sensibilización.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad/Comunicación

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

44ª MEDIDA Formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Descripción

Realizar un curso de formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores:

- Número de personas formadas y sexo de las mismas.
- Grado de satisfacción con la formación.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

45ª MEDIDA Difusión del protocolo de acoso

Descripción

Asegurar que toda la plantilla conozca los procedimientos y recursos disponibles ante posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando entornos seguros y respetuosos

Indicadores:

- Protocolo disponible en todos los centros (Sí/No).
- Porcentaje de plantilla informada (%).
- Nº de comunicaciones realizadas.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a signature on the right with the number 35 written below it.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom third of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature on the right side includes the number '14' inside a circle.

k) VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

46ª MEDIDA Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Descripción:

Realizar un protocolo de actuación con medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- Nº de Mujeres beneficiadas de las medidas implantadas.

Responsable: RRHH / Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

47ª MEDIDA Permisos retribuidos para gestiones legales, médicas o administrativas

Descripción:

Facilitar la protección y recuperación de las trabajadoras víctimas de violencia de género mediante la concesión de permisos retribuidos para atender gestiones derivadas de su situación.

Indicadores:

- Nº de permisos concedidos.
- Inclusión en política interna (Sí/No).

Responsable: RRHH / Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

48ª MEDIDA Excedencia con reserva de puesto para víctimas de violencia de género

Descripción:

Ofrecer seguridad y estabilidad laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género, permitiendo su reincorporación al puesto tras el período de excedencia.

Indicadores:

- Nº de personas beneficiarias.



- Registro de reincorporaciones al puesto original.

Responsable: RRHH / Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled.

I) COMUNICACIÓN Y GÉNERO.

OBJETIVO:

Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

49ª MEDIDA Buzón de Igualdad.

Descripción: crear un buzón de la igualdad para facilitar la comunicación entre la empresa y la plantilla en cuestiones relacionadas con este asunto.

Indicadores:

- Número de consultas e información recibida en el Buzón de Igualdad.
- Número de consultas por temática.

Responsable:

- Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.

50ª MEDIDA Distribución del compromiso de igualdad y medidas del Plan

Descripción

Comunicar a toda la plantilla el compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades, sensibilizando y visibilizando las acciones del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Comunicación enviada y registrada (Sí/No).
- Porcentaje de plantilla informada (%).
- Disponibilidad del compromiso en intranet o tablón (Sí/No).

Responsable:

- Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.



51ª MEDIDA Difusión de medidas de conciliación y permisos

Descripción

Asegurar que todo el personal conozca los derechos y medidas de conciliación disponibles, favoreciendo su utilización y la corresponsabilidad

Indicadores:

- Número de comunicaciones o campañas anuales.
- Nivel de conocimiento del personal (encuesta).

Responsable:

- Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad/ RRHH.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or scribbled.

VII. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

Nº de medidas	Ámbito	Descripción de la medida	Horizonte temporal	Plazo estimado
1-10	Selección y Contratación	Medidas para garantizar procesos objetivos, paritarios y con perspectiva de género	Corto plazo	2º semestre 2025
11-13	Clasificación Profesional	Actualización de categorías, valoración de puestos y lenguaje inclusivo	Medio plazo	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
14-23	Formación	Medidas de formación en igualdad, lenguaje inclusivo, P.R.L. y acción positiva	Corto y medio plazo	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
24	Promoción Profesional	Base de datos de promociones con enfoque de género	Medio plazo	2º semestre 2025
25-29	Condiciones de Trabajo	Incorporar igualdad en encuestas, ropa, riesgos y protocolos de embarazo	Medio plazo	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
30-35	Corresponsabilidad	Medidas de conciliación, permisos, lactancia y bolsa de horas	Corto y medio plazo	2025 – 2026
36	Infrarrepresentación femenina	Promoción de mujeres en áreas masculinizadas	Largo plazo	2026 – 2028
37-38	Retribuciones y Auditoría Retributiva	Formación en retribución igualitaria y revisión salarial	Corto y medio plazo	2026-2027
39-40	Seguridad y Salud Laboral	Estudios y evaluaciones con perspectiva de género	Medio plazo	2026
41-45	Prevención del Acoso	Actualización de protocolo, campañas y formación específica	Corto plazo	2025
46-48	Violencia de Género	Protocolo y medidas de protección para víctimas	Corto plazo	2025
49-51	Comunicación y Género	Buzón de Igualdad, difusión de compromisos y medidas	Permanente	2025 – 2028

VIII. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. coinciden con los miembros designados en la Comisión negociadora, según la siguiente composición y relación nominal:

Por parte de la empresa:

- Dña. Ana Suárez Maza, Directora de Operaciones
- D. Jose Luis del Pozo, Director Financiero
- Dña. Eva Díez, Secretaria de Dirección
- Dña. Beatriz Bermejo, Responsable de Calidad, Medio Ambiente y Prevención.

Por parte de las personas trabajadoras:

- D. Santiago Perez, delegado de UGT
- D. Jose Antonio Moncalian, delegado de CCOO
- D. Fernando García, miembro del Comité por el sindicato UGT
- Dña. Laura García, miembro del Comité por el sindicato UGT

Como representantes designados por las organizaciones sindicales mas representativas a nivel estatal en representación de centro sin RLT:

- CC.OO: D. Jose Antonio Moncalian
- UGT: Dña. Marta Cerezo

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En la Comisión de Igualdad se garantizará, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L., una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

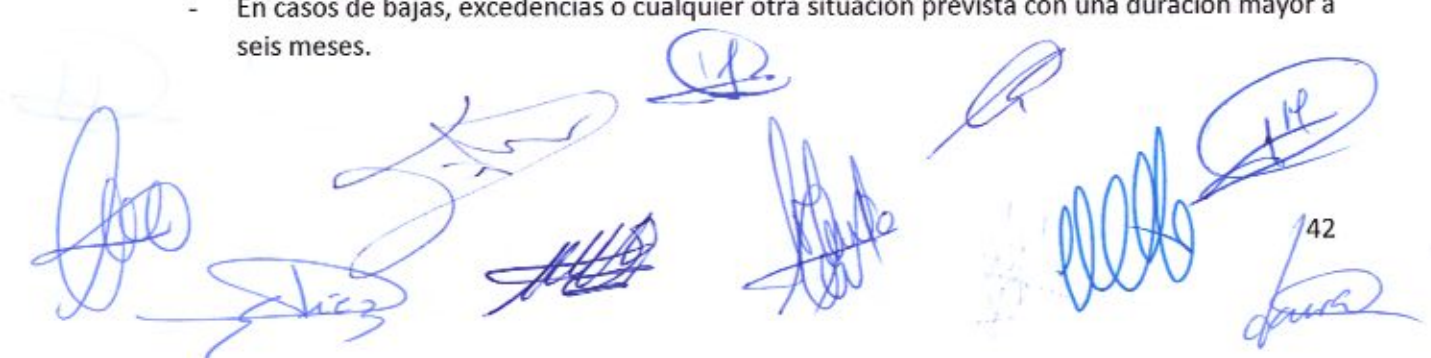
La Composición paritaria tendrá atribuidas las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES:

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

Una vez exceda el período previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona, por los motivos que fueran, abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.



El procedimiento será comunicado a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o, en su caso, coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO:

a) REUNIONES:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación tendrán carácter ordinario para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán por correo electrónico con acuse de recibo, con una antelación mínima de siete días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir período de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento 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 mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otro 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.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

b) CALENDARIO DE REUNIONES:

En el mes de Octubre de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- **Plan de trabajo** con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.



- **Informe de evaluación** de las actividades realizadas durante el período anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

Evaluación intermedia en el segundo trimestre de 2027 se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio hasta diciembre de 2026. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas; en caso necesario, se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del período de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el período; esta evaluación servirá de base para el diseño del Segundo Plan de Igualdad de Oxital. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

c) QUORUM:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes tras la confirmación de que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

d) ACUERDOS:

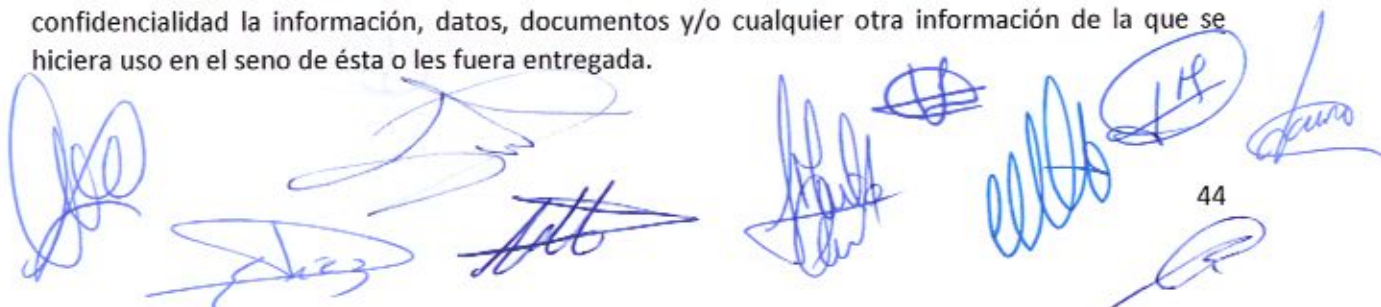
Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

e) ACTAS:

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

f) CONFIDENCIALIDAD:

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de ésta o les fuera entregada.



44

IX. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. se revisará **antes de la finalización del período de vigencia** cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria.
- Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La Comisión de seguimiento tiene atribuidas las competencias relativas respecto de la resolución de posibles conflictos que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, o evaluación del Plan, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Para ello se convocará a la Comisión con la suficiente antelación, quedando reflejado en las correspondientes actas el contenido de los asuntos tratados y propuesta de soluciones a los conflictos que en su caso puedan generarse respecto de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad para su tramitación y resolución.

A este respecto se adelantará la documentación o propuestas pertinentes con anterioridad a la convocatoria, al objeto del pleno conocimiento de las partes de los términos en los que se plantean las propuestas de revisión o modificación.



X. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En los casos en los que no exista consenso por mayoría simple en el seno de la Comisión, se contempla el sometimiento de las discrepancias producidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales vigentes, previstos normativamente.

En este contexto las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

El presente Plan de igualdad estará a disposición de las personas trabajadoras y de sus órganos de representación en el centro de trabajo, sin perjuicio de las medidas de difusión interna programadas a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa, al objeto de asegurar el conocimiento de su contenido por parte de la plantilla.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en Santander a 14 de Octubre de 2.025

Por parte de la Representación Legal de la Plantilla

D. Santiago Perez



Dña. Laura Garcia



D. Jose Antonio Moncalian



D. Fernando García



Dña. Marta Cerezo



Por parte de la empresa:

Dña. Ana Suárez Maza



D. Jose Luis del Pozo



Dña. Eva Díez



Dña. Beatriz Bermejo



Asesora: Dña. María Revenga Nieto



ANEXO 1.- INFORME RESUMEN DE CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO

A continuación, se expone el resumen de las principales conclusiones del diagnóstico cuantitativo y cualitativo realizado, en función del siguiente esquema:

1.DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA (INFRARREPRESENTACIÓN):

- Número de personas por sexo que conforman la plantilla en ese momento y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la empresa.
- Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.
- Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)

2.PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS (DATOS SEGREGADOS POR SEXO EN RELACIÓN A LOS SIGUIENTES PROCESOS):

1. Selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
5. Condiciones de trabajo
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
7. Comunicación, sensibilización
8. Protección de las víctimas de violencia de género.
9. Clasificación profesional, valoración de puestos de trabajo y retribuciones
10. Diagnóstico retributivo y auditoría salarial

2.1.-DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

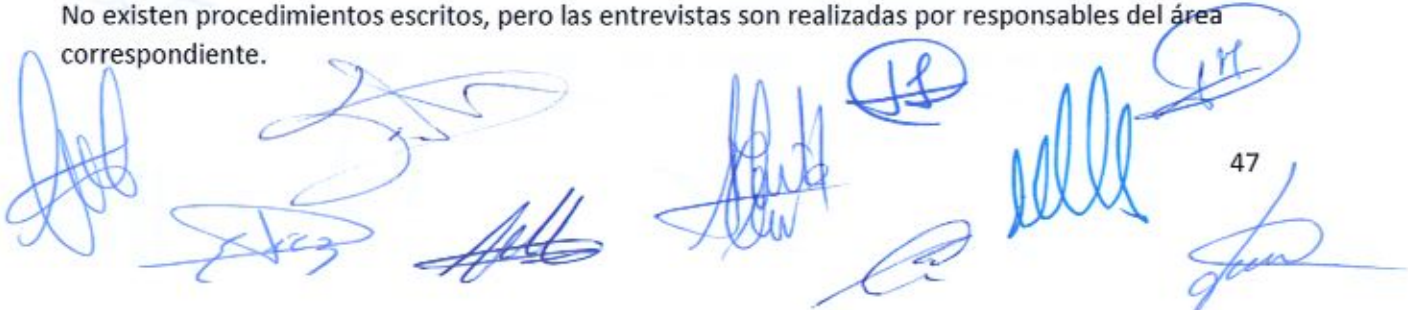
La plantilla está compuesta por un 71,4% de hombres y un 28,6% de mujeres. Este desequilibrio no se considera fruto de discriminación, sino de subrogaciones y la naturaleza del sector (gestión de aguas y residuos), tradicionalmente masculinizado.

Se observa un aumento de la presencia femenina respecto a 2022, con incorporación en áreas estratégicas. En puestos de responsabilidad: 45,46% mujeres y 54,54% hombres.

2.2.-RESUMEN DE DATOS RELATIVOS A LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

1. Selección y contratación

No existen procedimientos escritos, pero las entrevistas son realizadas por responsables del área correspondiente.



Se garantiza igualdad de oportunidades, sin evidencia de sesgos por sexo. Se recomienda formalizar protocolos de selección con perspectiva de género.

2. Formación

Casi el 100% de la plantilla recibió formación en 2024: 64 hombres y 10 mujeres.

Mujeres: 748 horas; Hombres: 1.376,5 horas. Las diferencias se deben al tipo de puesto (formaciones técnicas y de maquinaria son masculinas).

Se recomienda proporcionalidad en la participación y contenidos sobre igualdad de género.

3. Promoción

En 2024 no hubo promociones internas. Se recomienda definir criterios objetivos de ascenso y acciones que promuevan liderazgo femenino.

4. Ejercicio responsable de la vida personal, laboral y familiar

Se aplica lo establecido por los convenios y la Ley 3/2007. Solo dos mujeres están acogidas a medidas de conciliación.

El 36,67% de la plantilla conoce las medidas disponibles, lo que revela necesidad de mejor comunicación interna. Se proponen medidas de flexibilidad horaria, permisos y ajustes de carga laboral.

5. Condiciones de trabajo (salud laboral)

Regidas por los convenios colectivos aplicables. No hay movilidad geográfica ni modificaciones sustanciales.

La empresa cuenta con Comité de Seguridad y Salud, delegados de prevención y servicio de prevención externo. Se destaca la necesidad de evaluar el impacto diferencial de las condiciones laborales en mujeres y hombres.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Existe protocolo específico actualizado, junto con los de violencia de género y libertad sexual.

La empresa declara tolerancia cero ante el acoso y garantiza investigación y sanción. Se recomienda reforzar la formación preventiva y de sensibilización.

7. Comunicación, sensibilización

Comunicación corporativa externalizada con exigencia de cumplimiento legal en materia de igualdad. Imagen corporativa neutra y lenguaje no sexista.

Se propone integrar la perspectiva de género en web, informes y materiales corporativos. Oxital colabora con la Asociación Mujer y Talento y programas como STEM Talent Girl.

8. Víctimas de violencia de género

Existe protocolo de actuación y compromiso de protección de los derechos laborales de las trabajadoras afectadas, con medidas de acompañamiento y confidencialidad.



48

9. Clasificación profesional, valoración de puestos y política retributiva

Se aplican tres convenios colectivos. Los salarios se determinan objetivamente según grupo y categoría profesional.

No existe segregación en el mismo puesto ni diferencias por género. Los complementos se asignan por criterios objetivos.

Se ha procedido a la revisión del sistema de puestos de trabajo a través del uso de la herramienta publicada por el Ministerio de trabajo que garantiza un sistema analítico para una adecuada valoración de los puestos desde la perspectiva de género.

En base a los resultados de la revisión realizada se han definido las distintas agrupaciones y escalas para tomar como referencia en la auditoría retributiva realizada sobre la herramienta de registro retributivo publicada por el Ministerio a datos completos de 2024.

10. Diagnóstico retributivo y auditoría salarial

El registro retributivo de 2024 muestra que no existe brecha salarial significativa (desviaciones < 25%).

Las diferencias dependen del tipo de jornada o funciones, no del género. Se recomienda mantener transparencia y análisis anual de objetivos ligados a incentivos.

Los diferentes convenios que resultan de aplicación en los diferentes centros introducen diferencias significativas en materia retributiva como consecuencia de la variación de conceptos salariales y tablas que denotan diferencias notables.

11. Conclusiones generales

No se detectan discriminaciones directas ni indirectas.

Se proponen acciones para integrar la perspectiva de género, formar y sensibilizar al personal, garantizar objetividad retributiva y de promoción, reforzar la conciliación, prevenir el acoso y fomentar liderazgo femenino.



Handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the document by various stakeholders.

ANEXO 2.- RESULTADOS DE LA REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

1.-REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS:

- A nivel general se ha de señalar que la clasificación en grupos profesionales está regulada por la aplicación de los diferentes convenios colectivos que se aplican de manera diferenciada a los distintos centros de trabajo, donde se realizan actividades de naturaleza dispar, llevando aparejados complementos salariales y pluses que no resultan de aplicación a la plantilla global. Las categorías profesionales contempladas en los diferentes convenios, se ajustan a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, habiéndose asegurado sus partes firmantes que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto Ley 902/2020.
- En función de lo anterior, durante la fase de negociación del Plan de igualdad se ha procedido a realizar una revisión del sistema de valoración de puestos utilizando la herramienta publicada por el Ministerio de Trabajo al objeto de dotar de mayor adecuación las agrupaciones de los diferentes puestos y categorías de los diferentes convenios aplicables, con el objetivo de identificar en cada grupo las posiciones de "igual valor" a efectos de los registros retributivos que las empresas deben elaborar según la legislación vigente en esta materia y, específicamente, las empresas obligadas a la elaboración de auditorías salariales a las que se refiere dicha normativa (actualmente artículo 6 del Real Decreto Ley 902/2020).
- Bajo estas premisas, la revisión de puestos realizada se ha utilizado como base para incorporar las distintas agrupaciones de referencia al análisis retributivo, donde se contemplan factores como los siguientes: Naturaleza de las funciones o tareas; Condiciones Educativas; Condiciones profesionales y de Formación; Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño
- Ello garantiza un sistema objetivo asociado a la ponderación o valoración de los distintos factores que no representa ningún impacto o sesgo desde la perspectiva de género.
- Los puestos de trabajo están definidos de acuerdo a criterios objetivos, mediante apartados individualizados que describen requisitos y valores específicos del puesto de acuerdo a la clasificación de muestra que se detalla a continuación:



50

Listado de Puestos



Limpiar Excel

Proceder a la valoración

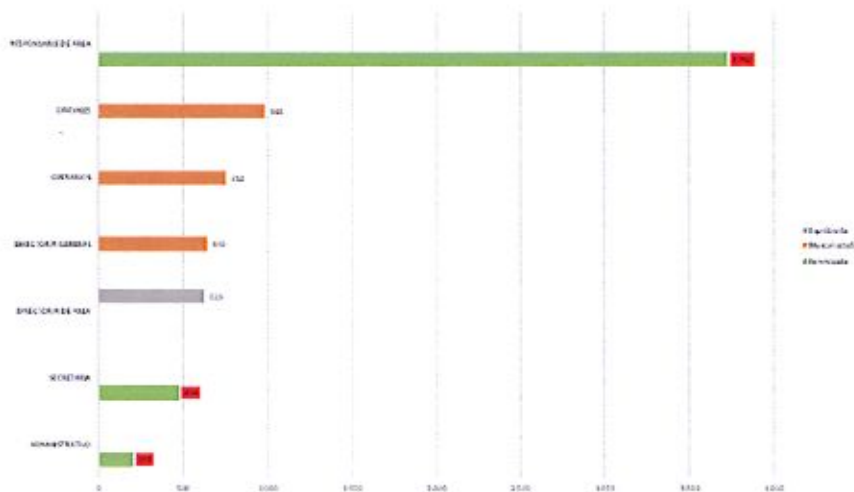
Elemento organizativo modificable

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable	Observaciones (Opcional)
1	DIRECTORIA GENERAL	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	DIRECCIÓN GENERAL	GUARNZO		
2	DIRECTORIA DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	DIRECCIÓN	GUARNZO		
3	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	LAREDO		
4	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	SAN VICENTE		
5	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	DESINFECCIÓN	GUARNZO		
6	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MONTAJES	GUARNZO		
7	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	OFICINA TECNICA	GUARNZO		
8	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	CALIDA, MA Y PREVENCIÓN	GUARNZO		
9	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	COMPRAS	GUARNZO		
10	ADMINISTRATIVO	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	ADMINISTRACIÓN	GUARNZO		
11	OFICIALES	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	GUARNZO		
12	OFICIALES	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	LAREDO		
13	OFICIALES	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	SAN VICENTE		
14	OPERARIOS	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	GUARNZO		
15	OPERARIOS	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	LAREDO		
16	OPERARIOS	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	SAN VICENTE		
17	OPERARIOS	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	DESINFECCIÓN	GUARNZO		
18	RESPONSABLE DE AREA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	LENDY GUREZO		
19	OFICIALES	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	LENDY GUREZO		
20	OPERARIOS	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	MANTENIMIENTO	LENDY GUREZO		
21	SECRETARIA	CONVENIO DEL AGUA	AREA 1	DIRECCIÓN	GUARNZO		

Agrupaciones	Puesto + Puntos
⇒ Agrupación 7	⇒ DIRECTOR/A GENERAL(640) DIRECCIÓN GENERAL ⇒ DIRECTOR/A DE AREA(623) DIRECCIÓN
⇒ Agrupación 5	⇒ RESPONSABLE DE AREA(499) MANTENIMIENTO ⇒ RESPONSABLE DE AREA(413) DESINFECCIÓN ⇒ RESPONSABLE DE AREA(495) CALIDA, MA Y PREVENCIÓN ⇒ SECRETARIA(474)
⇒ Agrupación 4	⇒ RESPONSABLE DE AREA(371) MONTAJES ⇒ RESPONSABLE DE AREA(348) OFICINA TECNICA ⇒ RESPONSABLE DE AREA(319) LABORATORIO
⇒ Agrupación 3	⇒ RESPONSABLE DE AREA(277) COMPRAS ⇒ OPERARIOS(251) DESINFECCIÓN
⇒ Agrupación 2	⇒ ADMINISTRATIVO(202) ADMINISTRACIÓN ⇒ OFICIALES(250) ⇒ OFICIALES(246) ⇒ OFICIALES(239) ⇒ CONDUCTOR(242) MANTENIMIENTO
⇒ Agrupación 1	⇒ OPERARIOS(141) ⇒ OPERARIOS(130) ⇒ OPERARIOS(112) ⇒ OPERARIOS(116)



PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



En base a lo anterior se deduce que el sistema de clasificación profesional y valoración de puestos está formulado bajo criterios objetivos, donde las distintas posiciones analizadas como unidades organizativas básicas, engloban los puestos de trabajo de igual valor/valor equivalente.

Las características de los puestos varían sustancialmente en función del encuadre de los trabajadores/as en los diferentes centros de trabajo y el grado de categorización de la plantilla comparable: masculinizada, feminizada o equilibrada

En la revisión del sistema de valoración de puestos se han contemplado los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, que sirven de base para realizar la auditoría retributiva (RD 902/2020).

2.-RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

En la determinación de la retribución se siguen las pautas de la normativa laboral y de los distintos convenios colectivos de aplicación.

En general la retribución depende de los grupos profesionales y sus categorías y se aplica la remuneración económica según el puesto de trabajo, pero hay algunos conceptos salariales que dependen del desempeño individual del mismo por razones de calidad o cantidad de trabajo.

Con objeto del diagnóstico salarial se han llevado a cabo los siguientes análisis sobre los sueldos y salarios de la plantilla durante el ejercicio 2024:

- por categoría profesional según convenio
- Por valoración de puestos de trabajo
- por complementos salariales

A). Consideraciones previas

El registro retributivo se ha obtenido de toda la documentación facilitada por la asesoría laboral de la entidad Glezco (Asesor externo) y recoge las retribuciones efectivas satisfechas durante el año 2024.

La composición del salario es la suma del salario base y los complementos salariales.

Como nos aplican tres convenios diferentes, los salarios bases y complementos salariales son diferentes en cada uno, a continuación, pasamos a indicar los mismos.

Convenio Colectivo Estatal del ciclo Integral del Agua, consta 8 grupos profesionales y de los siguientes conceptos salariales.

Salario Base
Antigüedad.
Gratificaciones extraordinarias
Complemento de puesto de trabajo. - retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto.
Plus Convenio, establecido en las tablas salariales e igual para todas las categorías profesionales
Mejoras Voluntarias/ajuste a Bruto

Convenio de RSU de la Occidental. Consta de 2 categorías profesionales (Conductor y peón)

Salario base.
Antigüedad
Gratificaciones extraordinarias, 3 pagas
Plus Convenio, Tóxico, Penoso y Peligroso., un 20 % del salario base

Convenio de RSU del Pas Pisueña.- Consta de 2 categorías profesionales (Conductor y peón)

Salario base.
Antigüedad
Gratificaciones extraordinarias, 3 pagas
Plus Convenio, Tóxico, Penoso y Peligroso., un 20 % del salario base
Complemento personal
Plus de Actividad y Asistencia

A la hora de hacer el análisis retributivo en el de las agrupaciones de peones y conductores solo hay trabajadores hombres (46 hombres-0 mujeres) por lo que no existe comparable ya que no hay posiciones del otro sexo para comparar. Además, se tratan de trabajadores cuyo salario es 100% convenio por lo que no hay diferencias entre las distintas categorías profesionales que lo componen salvo la antigüedad.

Por otro lado, los importes del registro retributivo han sido normalizados con el fin de hacerlos equiparables (atendiendo en este caso al criterio de porcentaje de jornada al ser personal con contrato a tiempo parcial que ha mantenido la misma jornada durante el ejercicio o trabajadores que han finalizado la relación laboral durante el año).

El cálculo de la Brecha salarial viene del siguiente cálculo:

$$\text{Diferencia salarial} = \frac{\text{Retribuciones hombres} - \text{Retribuciones Mujeres}}{\text{Retribuciones hombres}}$$

El resultado de la brecha salarial entre mujeres y hombres se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación:

- >0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como "las mujeres cobran un x% menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- = 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
- < 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.
- La brecha del 100% indica que en el puesto solo hay hombres y cuando no hay % de brecha es que en el puesto solo hay mujeres.

A) Análisis General

A la hora de hacer el análisis retributivo en el de las agrupaciones de peones y conductores solo hay trabajadores hombres (46 hombres-0 mujeres) por lo que no existe comparable ya que no hay posiciones del otro sexo para comparar

El cálculo de la Brecha salarial para los grupos profesionales incluidos en el Convenio Estatal del ciclo del Agua, ya que como hemos dicho en los otros convenios no hay mujeres para poder calcular este valor, obtenemos:

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		-2%	-1%	-1%
Hombre	38	12.994	17.072	30.066
Mujer	12	13.205	17.200	30.405

Promedio

Se ve que en general, equiparando los salario, las mujeres tienen unas mejores condiciones salariales que los hombres, esto se debe principalmente a que las mujeres en la empresa ocupan puestos de responsabilidad en su mayoría.

La brecha total en el promedio equiparado es del -1% a favor con lo cual no existen diferencias reseñables entre ambos colectivos

En el caso de la mediana resulta del -21% a favor de la mujer como consecuencia del mayor volumen de mujeres ubicadas en personal de estructura o con puestos de mayor responsabilidad

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL		-10%	-27%	-21%
Hombre	38	12.683	13.938	25.707
Mujer	12	13.963	17.708	31.203

Mediana

B) Análisis por Grupos profesionales

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 02		1%	22%	11%
Hombre	17	12.863	13.119	25.982
Mujer	1	12.731	10.293	23.025
GRUPO 03		-3%	-9%	-6%
Hombre	13	12.519	15.235	27.754
Mujer	1	12.911	16.634	29.546
GRUPO 04		-1%	30%	16%
Hombre	2	13.436	21.814	35.250
Mujer	2	13.549	15.270	28.819
GRUPO 05				
Hombre	0	0	0	0
Mujer	2	13.850	17.087	30.933
GRUPO 06		-1%	12%	6%
Hombre	4	13.887	20.531	34.418
Mujer	4	14.079	18.145	32.223
GRUPO 08		0%	17%	13%
Hombre	2	14.974	50.948	65.922
Mujer	1	14.974	42.177	57.151

Promedio

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 02		-1%	10%	4%
Hombre	17	12.640	11.389	23.874
Mujer	1	12.731	10.293	23.025
GRUPO 03		0%	-6%	-9%
Hombre	13	12.896	15.736	27.104
Mujer	1	12.911	16.634	29.546
GRUPO 04		-1%	30%	16%
Hombre	2	13.436	21.814	35.250
Mujer	2	13.549	15.270	28.819
GRUPO 05				
Hombre	0	0	0	0
Mujer	2	13.850	17.087	30.933
GRUPO 06		0%	2%	1%
Hombre	4	14.090	19.284	33.373
Mujer	4	14.079	18.979	33.058
GRUPO 08		0%	17%	13%
Hombre	2	14.974	50.948	65.922
Mujer	1	14.974	42.177	57.151

Mediana

Si analizamos los distintos grupos profesionales obtenemos que en el grupo 4 existe una desviación del 18% desfavorable para las mujeres. En este grupo se encuentran englobados los jefes de Servicios de contratos sujetos a subrogación con condiciones retributivas heredadas.

En el caso del grupo 8, también hay una desviación del 13 %, pero se debe principalmente que dentro del grupo existe un directivo hombre con mayor responsabilidad en el organigrama.

C) Análisis por Valoración de Puestos:

Si hacemos las agrupaciones por la valoración de puestos de trabajo

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01		-4%	-7%	-6%
Hombre	20	12.751	12.706	25.457
Mujer	3	13.276	13.611	26.888
ESCALA 02		-2%	0%	-1%
Hombre	10	12.641	16.696	29.336
Mujer	1	12.911	16.634	29.546
ESCALA 03		100%	100%	100%
Hombre	1	14.079	21.128	35.206
Mujer	0	0	0	0
ESCALA 04		-3%	-12%	-8%
Hombre	3	13.658	18.743	32.401
Mujer	2	14.079	20.957	35.035
ESCALA 05		-2%	33%	20%
Hombre	2	13.684	24.197	37.881
Mujer	4	13.964	16.210	30.174
ESCALA 07		0%	17%	13%
Hombre	2	14.974	50.948	65.922
Mujer	1	14.974	42.177	57.151

Promedio

	Nº	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01		-5%	-2%	-5%
Hombre	20	12.640	11.312	23.952
Mujer	3	13.242	11.496	24.737
ESCALA 02		0%	6%	3%
Hombre	10	12.904	17.632	30.536
Mujer	1	12.911	16.634	29.546
ESCALA 03		100%	100%	100%
Hombre	1	14.079	21.128	35.206
Mujer	0	0	0	0
ESCALA 04		-3%	-20%	-11%
Hombre	3	13.631	17.439	31.070
Mujer	2	14.079	20.957	35.035
ESCALA 05		-3%	36%	22%
Hombre	2	13.684	24.197	37.881
Mujer	4	14.074	15.404	29.478
ESCALA 07		0%	17%	13%
Hombre	2	14.974	50.948	65.922
Mujer	1	14.974	42.177	57.151

Mediana

Nos encontramos con resultados similares al análisis por clasificación profesional.

Las diferencias en la escala 5 son debidas a que en este grupo se encuentran los jefes de servicio de contratos sujetos a subrogación con condiciones retributivas heredadas.

En el caso de la escala 8, también hay una desviación del 13 %, pero se debe principalmente que dentro del grupo existe un directivo hombre con mayor responsabilidad en el organigrama.

D) Complementos retributivos

Donde nos encontramos las desviaciones mayores es en los complementos retributivos, con valores del 36 % en la escala 5, cuando analizamos los salarios por valoración de puestos, o del 30 % cuando los analizamos por grupo profesional. La explicación de esta desviación es que en estos grupos se encuentra el personal que procede de procesos de subrogación y que conllevan retribuciones salariales históricas o trabajadores que han visto modificados sus complementos por adaptación de convenio, se pasó del Convenio Químico al actual. También impacta en algunos casos la antigüedad ya que en los hombres el promedio de antigüedad es de 22 años frente al de las mujeres que es de 11 años

E) Conclusiones

- Brecha salarial Total -1% ligera diferencia a favor de la mujer
- Aplican tres convenios laborales.
- Plantilla íntegramente masculinizada adscrita a agrupaciones de peones y conductores donde ante la inexistencia de mujeres no existen posiciones comparables a efectos de visibilizar posibles brechas salariales (46 hombres y 0 mujeres).

- Incidencia de los procesos de subrogación en las diferencias retributivas.
- Existe un volumen mayor de mujeres que se encuentra focalizado en personal de estructura y responsabilidad.
- Mayores diferencias en complementos salariales en los conceptos de mejoras salariales/adaptación al bruto como consecuencia de los procesos de subrogación y la adaptación de convenios. Algunas de estas mejoras se asignan también por motivos objetivos (rendimiento, horas, formación o responsabilidad).

De los resultados se recomienda:

- Mantener la auditoría anual y el registro retributivo actualizado.
- Establecer criterios públicos y objetivos en la aplicación de incentivos.
- Seguir garantizando la igualdad salarial real y efectiva.
- Plantear desde el seno de la comisión negociadora una serie de medidas para garantizar la igualdad salarial

3.-PLAN DE ACTUACIÓN: MEDIDAS CORRECTORAS.

El objetivo del presente plan de actuación está enfocado a identificar las posibles desigualdades detectadas en los resultados del análisis retributivo y auditoría realizados, y las causas de las mismas. A los efectos de evitar corregir y prevenir posibles obstáculos existentes a la hora de garantizar la igualdad retributiva en la empresa entre hombres y mujeres.

MEDIDA 1: 1) Realizar una nueva revisión de la valoración de puestos de trabajo en el seno de la Comisión de seguimiento que permita una mayor adecuación y correspondencia de las distintas posiciones, tomando en consideración las diferentes características de los centros de trabajo en los que aplican convenios diferenciados; 2) Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional, indicando cuáles son dichos ajustes, para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas; 3) Creación de un grupo de trabajo que revise la definición de puestos de trabajo adecuando las tareas a la categoría profesional, realizando los ajustes necesarios.

Indicadores: 1) Número de medidas propuestas y puestas en marcha y 2) Fichas de puesto de trabajo que se han modificado.

Responsables: Dirección/RRHH

Calendario: 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026/ **Revisión:** Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA 2: 1) Revisar la descripción y valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género, asignándole una retribución acorde a dicho valor; 2) Creación de un grupo de trabajo que revise la definición de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, en concreto aspectos como experiencia, formación y ciertas habilidades de aquellos puestos en los que hay infrarrepresentación de algunos de los sexos, para establecer medidas correctoras.

Indicadores: 1) Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. 2) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Responsables: Dirección/RRHH

Calendario: 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026/ **Revisión:** Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA 3: 1) Reformular las denominaciones con las que se han registrado los puestos de trabajo en la aplicación que utiliza Recursos Humanos de cara a poder realizar comparativas entre centros de trabajo.

Indicadores: Número de Denominaciones modificadas.

Responsables: Dirección/RRHH

Calendario: 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026/ **Revisión:** Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA 4: 1) Realizar formación a la Dirección y a Recursos Humanos en retribución sin sesgos de género y en igualdad salarial, para poder intervenir en esta área.

Indicadores: 1) Número de horas de formación. **2)** Grado de satisfacción con la formación.

Responsable: RRHH / Dirección / RLPT

Calendario: Puesta en marcha en 2026 y 2027. Revisión con carácter anual.

MEDIDA 5: 1) Detectar posibles brechas salariales y garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres en todos los conceptos salariales en función de los resultados la revisión de la valoración de puestos realizada y auditoría retributiva

Indicadores: 1) Informe de revisión salarial realizado (Sí/No). **2)** Brecha salarial global y por categoría (%). **3)** Nº de medidas correctoras aplicadas

Responsable: RRHH / Dirección Económica / RLPT.

Calendario: Puesta en marcha en 2026. Revisión con carácter anual.

MEDIDA 6: 1) Revisión de estructura salarial con RLPT. **2)** Detectar posibles brechas salariales y garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres en todos los conceptos salariales en función de los resultados la revisión de la valoración de puestos realizada y auditoría retributiva

Indicadores: 1) Informe de revisión salarial realizado (Sí/No). **2)** Brecha salarial global y por categoría (%). **3)** Nº de medidas correctoras aplicadas

Responsable: RRHH / Dirección Económica / RLPT.

Calendario: Puesta en marcha en 2026/ Revisión con carácter anual.

Áreas responsables:

- Para la puesta en marcha: Comisión de igualdad/ RR.HH/ Dirección
- A su vez, se valorará la posibilidad de contar con asesoría externa especializada a los objetos de garantizar la adecuada implantación de las medidas correctoras propuestas y señaladas anteriormente.

SEGUIMIENTO, VIGENCIA Y PERIODICIDAD:

La auditoría retributiva inicialmente vincula su vigencia a la del plan de igualdad. No obstante, se realizarán los ajustes necesarios en función de que se produzca una mejora en la calidad de la información, y en su caso de la entrada en vigor de nuevas disposiciones normativas.

En su caso, los posibles cambios operados se realizarán en el marco de la comisión de igualdad incorporando las posibles o eventuales modificaciones en las actas de las sesiones celebradas.

ANEXO 3.- DETALLE DE CALENDARIZACIÓN DE MEDIDAS

Proceso de selección y contratación				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
1	Establecer un nuevo proceso de selección estandarizado	Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
2	Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género	Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
3	Espacio en la página web de recogida de currículum vitae	Comunicación/Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
4	Elaboración de ofertas con lenguaje e imagen inclusiva	Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
5	Procedimiento de selección con perspectiva de género	Responsable de RRHH / Dirección, con revisión de la Comisión de Igualdad.	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
6	Equipo seleccionador paritario	Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
7	Comunicación a empresas de selección del compromiso de igualdad	Dirección/RRHH / Compras/ Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
8	Revisión de descripciones de puestos con RLPT	Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
9	Medida positiva: contratación del sexo infrarrepresentado	Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
10	Informe a RLPT sobre candidaturas y resultados	Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia



Clasificación profesional				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
11	Revisión y ajuste de la clasificación profesional con perspectiva de género	Dirección/RRHH	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026	Durante el Plazo de Vigencia
12	Descripción y valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género	Dirección/RRHH	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026	Durante el Plazo de Vigencia
13	Homogeneización del lenguaje en denominaciones de puestos de trabajo	Dirección/RRHH	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026	Durante el Plazo de Vigencia

Formación				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
14	Formación en prevención de riesgos laborales con contenidos psicosociales	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
15	Evaluación anual del Plan de Formación con datos desagregados por sexo	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
16	Canal de comunicación para difundir el Plan anual de Formación	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 –	Durante el Plazo de Vigencia

Formación				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
			1º semestre 2026I	
17	Acceso a formación fuera del horario laboral con medidas compensatorias	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
18	Encuesta anual a la plantilla sobre necesidades formativas	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
19	Formación en igualdad para toda la empresa	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
20	Revisión del procedimiento de gestión de la formación con lenguaje inclusivo	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
21	Formación en lenguaje inclusivo para personal redactor de documentación corporativa	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º	Durante el Plazo de Vigencia

Formación				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
			semestre 2026I	
22	Establecimiento de frecuencia de renovación y campañas informativas	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
23	Acción positiva: facilitar la participación de mujeres en formaciones masculinizadas	RRHH / Formación / Comité de Igualdad	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia

Promoción profesional				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
24	Creación de una base de datos sobre promociones desagregadas por sexo	RRHH	Puesta en marcha 2º semestre 2025	Durante el Plazo de Vigencia

Condiciones de trabajo				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
25	Inclusión de aspectos de igualdad en encuestas de clima laboral	Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia

Condiciones de trabajo				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
26	Espacios habilitados para ambos sexos	Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
27	Ropa de trabajo adecuada para ambos sexos	Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
28	Evaluación de riesgos con perspectiva de género	Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia
29	Protocolo de riesgos en embarazo y lactancia	Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección	Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026I	Durante el Plazo de Vigencia

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

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
30	Reducción del presencialismo en reuniones (uso de videoconferencias)	Dirección/RRHH	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

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

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
31	Ampliación del período de lactancia	Dirección/RRHH	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
32	Bolsa de horas para acompañamiento familiar o sanitario	Dirección/RRHH	2026. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
33	Excedencia con reserva de puesto	Dirección/RRHH	2026. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
34	Coincidencia de vacaciones de progenitores separados	Dirección/RRHH	2026. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
35	Permiso retribuido por cuidado de familiares	Dirección/RRHH	2026. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

Infrarrepresentación femenina

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
36	Promoción del acceso de mujeres a puestos y ocupaciones subrepresentadas	Dirección/RRHH	2026. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

Retribuciones y auditoría retributiva

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
37	Formación a Dirección y RRHH en retribución sin sesgos de género	RRHH / Dirección / RLPT	2026 y 2027	Durante el Plazo de Vigencia
38	Revisión de estructura salarial con RLPT	RRHH / Dirección / RLPT	2026. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

Seguridad, salud laboral y equipamientos (salud con perspectiva de género)

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
39	Estudio de viabilidad para incorporar pruebas médicas específicas según sexo	Dpto de Calidad, MA y Prevención/SPA	2026. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

Seguridad, salud laboral y equipamientos (salud con perspectiva de género)

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
40	Evaluación del riesgo de embarazo y lactancia	Dpto de Calidad, MA y Prevención/SPA	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
41	Revisión y ajuste del Protocolo de prevención del acoso	RRHH / Comité del Compliance / Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
42	Inclusión de información sobre el protocolo en el Manual de Acogida	RRHH / Comité del Compliance / Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
43	Campañas de sensibilización sobre Tolerancia Cero al acoso	RRHH / Comité del Compliance / Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
44	Formación a la representación legal en detección del acoso	RRHH / Comité del Compliance / Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
45	Difusión del protocolo de acoso a toda la plantilla	RRHH / Comité del Compliance / Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

Violencia de género

	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
46	Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género	Dirección/RRHH	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
47	Permisos retribuidos para gestiones legales, médicas o administrativas	Dirección/RRHH	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
48	Excedencia con reserva de puesto para víctimas de violencia de género	Dirección/RRHH	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

Comunicación y género				
	Medida	Responsables	Inicio	Ejecución y Fin
49	Creación del Buzón de Igualdad	Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
50	Distribución del compromiso de igualdad y medidas del Plan	Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia
51	Difusión de medidas de conciliación y permisos	Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad	2025. revisión anual	Durante el Plazo de Vigencia

ANEXO 4 PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INDICE

I Declaración de principios. Normativa de referencia.

II Objeto y ámbito de aplicación.

III Definición de conceptos.

IV La Comisión de Igualdad

V Medidas preventivas

VI Procedimiento de Actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo.

1. Principios y garantías del proceso.

2. Órganos intervinientes:

Comisión de Valoración

Asesoría Confidencial

3. Fases del procedimiento

Fase 1. Información y asesoramiento

Fase 2. Denuncia interna e Investigación

Fase 3. Resolución

4. Medidas cautelares

VII Faltas y Sanciones.

VIII Seguimiento y evaluación.

IX Plazo de Vigencia.

X Aprobación y entrada en vigor.

XI Anexos.

Anexo Tipologías

Anexo Modelo de denuncia interna

Anexo Resumen del flujo del procedimiento



I Declaración de Principios

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En este contexto se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige la Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

La violencia contra las mujeres se trata de un concepto que abarca todas las posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres por el mero hecho de serlo, se produzcan tanto en el ámbito público como privado y constituye una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

El derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación está garantizado en la Constitución Española, la Normativa Europea y en la Legislación Laboral Española, así como en el Estatuto de los Trabajadores.

Las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que las actitudes de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas, por lo que no permitirán ni tolerarán el acoso sexual ni por razón de sexo en el trabajo, comprometiéndose a asegurar que su personal empleado disfrute de un entorno de trabajo saludable física, psíquica y socialmente, donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de esta empresa.

Así esta Institución determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quien sea la víctima o el ofensor ni cual sea su rango jerárquico.

Mediante esta declaración OXITAL SERVICIOS, S.L. se compromete a regular, por medio de este Protocolo, la problemática del acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un método que se aplique tanto para informar y sensibilizar como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Normativa de referencia:

a) Normativa internacional.

- Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

b) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 7, 8, 9, Art 48. y 62
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

d) Normativa autonómica.

- Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril, integral para la prevención de la violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas.

Así como cualquier otra normativa aplicable y las modificaciones que puedan existir de todas.

II. Objeto y Ámbito de aplicación

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en esta Institución, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla así como al personal con contratos temporales y de formación vigente en OXITAL SERVICIOS, S.L. y organismos dependientes. Así como

a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma (empresas subcontratadas).

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

III. Definición de conceptos

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. La citada Ley define estas conductas y hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8:

- 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.

- 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.

Se considerarán en todo caso discriminatorio 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."

La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad y también constituye discriminación directa por razón de sexo.

Mencionada Ley, en su artículo 9 expresa que la indemnidad frente a represalias también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El acoso sexual puede manifestarse de diversas maneras y en distintos grados, pero podemos diferenciar dos tipos concretos en función de si existe o no chantaje sexual directo.

- Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual: Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.
- Acoso sexual ambiental: Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de

trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc).

IV La Comisión de Igualdad en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad será la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como realizar el nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

En caso de que no exista Comisión de Igualdad, nuestra recomendación es que:

- En empresas de hasta 50 personas en plantilla será competente para la recepción de denuncias y para la puesta en marcha del procedimiento interno aquella persona que sea elegida de común acuerdo entre la empresa y representación legal, pudiendo ser integrante del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno. Será nombrada Asesoría Confidencial.

- En las empresas de más de 50 personas en plantilla se recomienda constituir la Comisión de Igualdad así como a aprobar su reglamento de funcionamiento interno, a partir de 1 mes de la firma del presente Protocolo.

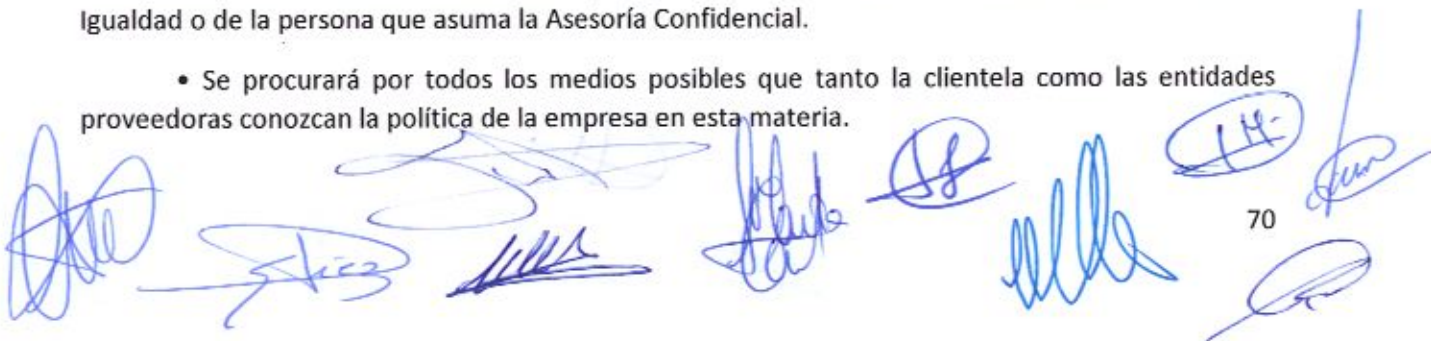
La Comisión de Igualdad estará formada por igual números de representantes tanto de la parte empresarial como de la parte sindical, estando ambos sexos representados, a ser posible, en forma paritaria.

V Medidas preventivas de acoso sexual y por razón de sexo.

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso OXITAL SERVICIOS, S.L, en colaboración con la representación sindical, a través de la Comisión de Igualdad, llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la persona que asuma la Asesoría Confidencial.

- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.



70

- Acciones de información. (Ejemplos de medidas: campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material,...)
- Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo. La Comisión de igualdad, será la encargada de aportar los contenidos.

VI. Procedimiento de actuación ante un caso de acoso sexual y por razón de sexo

1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCESO

Durante el procedimiento se buscará la agilidad y rapidez en la resolución del mismo otorgando credibilidad y protección de la intimidad, confidencialidad, respeto y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima ante posibles represalias y en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

2. ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

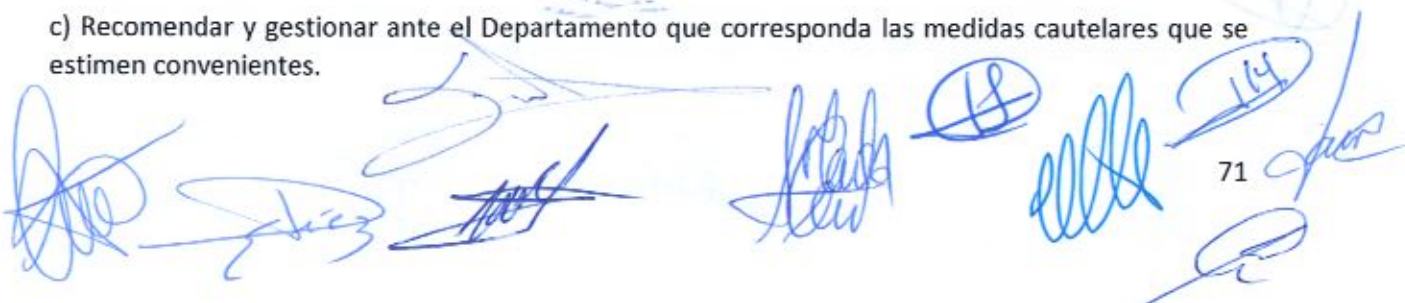
La Comisión de Igualdad delegará la Asesoría Confidencial en una de las personas que la componen, a elección de la persona denunciante o, en su defecto, de la propia Comisión de forma consensuada. Será la encargada del desarrollo de la Fase 1 del procedimiento interno y tendrá las siguientes competencias en materia de acoso:

La Asesoría Confidencial se encargará de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada; proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas; entrevistarse con la persona afectada, con el presunto agresor (siempre por separado), reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, y reportar a la Comisión de igualdad el informe preliminar con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

Para el desarrollo de la Fase 2 de Denuncia e investigación, se constituirá una Comisión de Valoración entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, incluida la Asesoría Confidencial, para llevar a cabo dicha investigación.

Las competencias específicas de la Comisión de Valoración son:

- a) Recibir todas las denuncias escritas por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento que corresponda las medidas cautelares que se estimen convenientes.



- d) Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- e) Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.
- f) Cuando proceda, instar a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informándose de las sanciones propuestas.
- g) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas
- h) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- i) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión de Valoración decidirá si cuenta con los servicios de algunos organismos públicos de igualdad de género competente en la materia.

En el caso de que en la empresa sólo exista Asesoría Confidencial, ésta será la persona competente para llevar a cabo los procedimientos internos de actuación que se precisen.

3. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establecen, las diferentes fases de la vía de resolución interna que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en OXITAL SERVICIOS, S.L. para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

Fase 1. Comunicación y asesoramiento

Toda persona trabajadora de OXITAL SERVICIOS, S.L., que considere que perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, ya sea la persona afectada o cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión de Igualdad, a cualquier persona integrante de la misma o a la representación sindical de OXITAL SERVICIOS, S.L. para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo y para que tras su intervención, consiga la interrupción de la situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo y alcance una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, tres días laborables, siete días como máximo, la persona que actúe como Asesoría Confidencial, dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad de esta fase y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluso la de apertura de la siguiente fase.

- Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se cerrará y archivará el caso.

- Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso, se pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten las medidas oportunas o las actuaciones que consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

- Si la persona afectada decide presentar denuncia, la Asesoría Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

La Asesoría Confidencial será la responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

Fase 2. Denuncia interna de investigación

1. Inicio. La investigación se iniciará a partir de la denuncia realizada por la persona afectada asesorada, si así lo solicita, por la Asesoría Confidencial dirigida a la Comisión de Valoración, que se entregará a cualquier persona de la Comisión de Igualdad.

Si la denuncia fuese interpuesta ante cualquier otro órgano de esta entidad o ante cualquier persona que no forme parte de la Comisión de Igualdad, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión de Igualdad para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

La denuncia se tiene que presentar por escrito. En la denuncia se expondrán los hechos y los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona afectada de forma detallada. (Modelo de denuncia adjuntada al Protocolo).

A partir de ahí, y en un plazo de 24h (sin contar días no laborables) se procederá al nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración.

La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la Asesoría Confidencial de la Comisión de Igualdad. Si no hay recusación, comenzará el proceso de investigación.

2. Investigación. La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.

Todas las referencias a denuncia incluidas en este procedimiento se refieren a la denuncia interna.

La Comisión de Valoración llevará la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como Asesoría Confidencial y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona representante legal de las y los trabajadores u otra persona con conocimiento de los hechos.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe vinculante, etc.).

Fase 3: Resolución

En el plazo máximo de veinte días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizada la investigación, procederá a la Resolución del caso.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Comisión de Valoración elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que se tienen que hacer constar, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de Recursos Humanos de la Entidad. Corresponde a la anterior, previo acuerdo con la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

La Comisión de Valoración notificará el informe o dictamen final a la Comisión de Igualdad que supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y tome las medidas oportunas.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

Fase 4. Medidas cautelares.

En los casos de denuncia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, una vez se haya iniciado el procedimiento y hasta el cierre del mismo y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo. La implementación de estas medidas tendrán que ser aceptadas por la persona acosada.

Se situará la persona acosada en el centro de atención para garantizar una atención integral de asistencia, protección, recuperación y reparación adecuada y evitar la victimización secundaria (o revictimización).



VII. Faltas y Sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente, a lo regulado en el convenio colectivo.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Comisión de Igualdad, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

VIII Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

IX Plazo de vigencia del protocolo

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

X Aprobación y entrada en vigor

La publicación del protocolo está vinculada al Convenio Colectivo en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma.

En caso de no existir dicho órgano, se aprobará con la firma de las personas representantes de la empresa y de la parte social

Anexo 1.-Tipología

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

ACOSO SEXUAL:

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.



ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Anexo 2. Resumen del flujo del procedimiento

Persona objeto de posible acoso sexual (A.S.) o acoso por razón de sexo (A.P.S.)

Contactar con Comisión de Igualdad (C.I.)

Poner el caso en conocimiento de la C.I.

Se determina que

NO EXISTE A.S. O A.P.S. ----- ARCHIVO DEL CASO

Se determina que

EXISTE A.S. O A.P.S.

-Cualquier persona que advierta una conducta de posible A.S. o A.P.S.

-La persona o personas que han comunicado el posible caso de acoso NO quieren interponer denuncia y la A.C. determina que NO existen evidencias de A.S. o A.P.S.

-La persona o personas que han comunicado el posible caso de acoso NO quieren interponer denuncia y la A.C. determina que SI existen evidencias de A.S. o A.P.S.

3 - 7 DÍAS HÁBILES 20 DÍAS HÁBILES

ESTABLECIMIENTO DE SANCIONES

Elaborar denuncia escrita y remitir a la C.I.

Informar sobre el procedimiento de actuación en casos de A.S. y A.P.S.

Determinar inicialmente la existencia y gravedad del posible caso de A.S. o A.P.S.

Elegir persona como Asesoría Confidencial (A.C.)

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE VALORACIÓN E INVESTIGACIÓN DEL CASO

La persona o personas que han comunicado el posible caso de acoso SI quieren interponer denuncia y la A.C. determina que SI existen evidencias de A.S. o A.P.S.



78

Anexo 3 Modelo de denuncia interna

A/A COMISIÓN DE IGUALDAD EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE NOMBRE DE LA EMPRESA/ENTIDAD PÚBLICA

SOLICITANTE

Persona afectada

Representación legal de la plantilla

Recursos Humanos

Otra persona (Especificar).....

TIPO DE ACOSO

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....

NIF..... SEXO: Hombre Mujer

Puesto de trabajo.....

Teléfono de contacto.....e-mail.....

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

NO

SI (Especificar)

En caso de testigos se deberá indicar su identificación cuando aporten pruebas

SOLICITUD La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de OXITAL SERVICIOS, S.L.

En..... a..... de 201.....

Firma de la persona que denuncia

Firma de la persona que recibe la denuncia

Nombre y apellidos

