

PLAN DE IGUALDAD DE  
**INGEROP T<sub>3</sub> S.L.U.**

## ÍNDICE.

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	8
RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	13
PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	14
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	22
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	29
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	56
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	59
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	63
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	64
ANEXO I	65

## O. PRESENTACIÓN.

### TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

INGEROP T3 pertenece a un grupo de más de 3.000 empleados, en su mayoría ingenieros, con presencia en más de 90 países. Es una empresa totalmente privada e independiente, cuyo capital pertenece en su totalidad a sus directivos y empleados.

El equipo de INGEROP T3 ofrece una amplia gama de servicios, tanto para clientes públicos como privados, que van desde la planificación y los estudios de viabilidad, la gestión de proyectos, los diseños básicos y de detalle, asistencia en licitaciones, supervisión de obra, etc., cubriendo así el ciclo de vida completo de un proyecto.

### PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

Líder en ingeniería y consultoría en movilidad y transición energética, trabajamos juntos a través de nuestros diversos proyectos para un mundo sostenible y ofrecemos a todos una vida mejor.

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	INGEROP T3 S.L.U.		
NIF	B63819064		
Domicilio social	C/ Goya, 47 8º		
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL	Año de constitución	2005
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	Philippe Andre Hanna		
CARGO	APODERADO Y DIRECTOR INGEROP ESPAÑA		
TELÉFONO	917584899		
E-MAIL	philippe.hanna@ingerop.com		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	Victoria Galán Galván		
CARGO	Directora de Recursos Humanos		
TELÉFONO	91 758 48 99		
E-MAIL	<a href="mailto:victoria.galan@ingerop.es">victoria.galan@ingerop.es</a>		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	SERVICIOS TÉCNICOS DE INGENIERIA Y OTRAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL ASESORAMIENTO TÉCNICO		
CNAE	7112		
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	REDACCIÓN DE ESTUDIOS PREVIOS, ANTEPROYECTOS Y PROYECTOS CONSTRUCTIVOS DE INGENIERIA. ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE PLANIFICACIÓN. LA ELABORACIÓN DE INFORMES, ASESORIA Y CONSULTORIA TÉCNICA DE INGENIERIA. ASISTENCIA TÉCNICA Y/O DE DIRECCIÓN DE OBRA.		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Nacional		

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	22	Hombres	45	Total	67
Centros de trabajo	4 Centros de Trabajo: Calle de Goya, 47, Planta 8, 28001, Madrid. Avenida Diagonal, 534, 08006, Barcelona. Camino de Ronda, 81, 1er piso, oficina 2, 18005, Granada. Avenida Eduardo Dato 69 (Edificio Galia), 5ª planta, 41005, Sevilla.					
Facturación anual (€)	7790417					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No		No tengo RLT	X

## **I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

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

### **1. Parte social:**

- No suscribe

### **2. Parte Empresarial:**

- ADMINISTRATIVO - DIANA CANO ARJONA
- ADMINISTRATIVO - EVA MARIA ALARCON PASTRANA
- DIRECTORA RRHH – VICTORIA GALAN GALVAN

### **3. Consultora externa:**

- Personal Consultor de Adeplus - JESSICA MEJÍAS LEO

## II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Nacional. Ingerop T3 S.L.U. actualmente cuenta con una oficina principal ubicada en Madrid en C/ de Goya, 47 Planta 8, también tiene tres oficinas en Barcelona, Granada y Sevilla. Sin perjuicio de lo anterior, el presente Plan de Igualdad afectará a la totalidad de los centros que disponga la Compañía durante la vigencia del mismo.

Este Plan entra en vigor en la fecha de su inscripción y registro ante la autoridad laboral competente, el 16 de Julio del 2024, a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor 4 años, es decir, hasta el 16 de Julio del 2028.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

### III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente con el Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

#### RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en INGEROP T3 S.L.U. en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

#### - Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

- Principales problemas y dificultades detectadas: No se han detectado.

- Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:

ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación	La documentación de los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo dotan de un mecanismo de objetividad al proceso de selección frente a la discriminación	
	Además, el proceso de elaboración de la descripción de puestos de trabajo ha tenido en cuenta la igualdad efectiva de mujeres y hombre en el ámbito de la Organización	
	Por su parte, la existencia de un protocolo de selección y contratación corporativo previene contra la aplicación de sesgos de género individuales en este proceso	
	La participación de personal de Recursos humanos permite introducir mejoras rápidamente en este proceso	
Clasificación profesional	El sistema de clasificación profesional es completo y comprende todos los puestos de trabajo de la Organización	
Retribuciones	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
		No hay constancia de que la Organización haya realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral

Formación	El Plan de Formación se concibe como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización	
	El Plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para la asistencia a cursos de formación	
Promoción profesional	La documentación de los criterios para la promoción dotan de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación	
Condiciones de trabajo	Se ha introducido en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
		La Organización aún no aprobado e implantado una política de desconexióndigital
Salud Laboral desde unas perspectiva de género	Se han tenido en cuenta riesgos laborales específicos de las mujeres, como lassituaciones de embarazo y lactancia	
	La Organización ha adaptado los procesos de gestión de Prevención de Riesgos Laborales y medición del trabajo a la modalidad de trabajo no presencial	

Condiciones de trabajo		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad
		La revisión del lenguaje empleado en este documento es una asignatura pendiente de la Organización
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización tiene implantadas algunas medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tales como: nombrar los checks y texto libre asociado de la pregunta del cuestionario 41.1.	
	La Organización realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo al equilibrio	
Violencia de género		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		La Organización aún no cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que cumpla con las exigencias legales al respecto
Lenguaje y comunicación no sexista	La denominación de los puestos de trabajo de la empresa ha sido revisada y renombrada utilizando lenguaje no sexista	

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en INGEROP T3 S.L.U. el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, cuatro años desde el día de su aprobación.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En relación con lo expuesto, en referencia a la masa salarial se aprecian diferencias dentro del salario base superiores al 25%, ya que el salario de las mujeres trabajadoras es inferior al de los hombres trabajadores de la Organización, observándose las principales desigualdades en los complementos salariales y extrasalariales, tanto en el promedio como en la mediana de las retribuciones satisfechas. Por lo anterior, se deduce que en INGEROP T3 S.L.U. existe brecha salarial entre sexos a nivel general. Dichas diferencias deberán ser justificadas en el Registro retributivo.

Por su parte, en el análisis de la posible brecha de forma desagregada observamos lo siguiente, tanto en el análisis por Grupo profesional como según la Valoración de puestos de trabajo:

- En cuanto al salario base, no se observan diferencias superiores al 25%, siendo las mismas del 8% en el promedio y el 21% en la mediana, a favor del hombre en ambas.
- En cuanto a los complementos salariales, se observan diferencias retributivas del 50% a favor de los hombres en el promedio, si bien en la mediana supone un 44%. Entendemos que no se debe a una posible discriminación por sexo, sino a que los puestos con mayor responsabilidad son ocupados por hombres.
- En cuanto a los complementos extrasalariales, observamos diferencias del 25% en el promedio, mientras que en la mediana del 33%. Entendemos que no se debe a una discriminación sino a que en los complementos Mutua/Guardería y Otros perciben una mayor retribución al tener más antigüedad los hombres trabajadores de la Organización y a que el sector en el que opera se encuentra masculinizado.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

Todos los puestos de la Organización han sido valorados. Podemos destacar con mayor puntuación los puestos: Gerente, Jefe/a Financiero y Proyectista que pertenecen a las agrupación 9 cuya puntuación obtenida en todas ha sido 717. El puesto con menor puntuación dentro de la Organización es Profesor/a de Idiomas (302) de la agrupación 4.

En referencia al análisis de las agrupaciones por sexo, podemos destacar que de 5 agrupaciones: 2 son masculinizadas y 3 feminizadas.

## PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

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

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

### a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
- Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género.

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de medidas planteadas para el resto de materias en el Apartado V.

MEDIDAS DE IGUALDAD.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Realización y revisión de auditoría retributiva.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un estudio de valoración de puestos de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.
PRIORIDAD	Media
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar la realización del registro retributivo.</li> <li>2. Verificar la elaboración de auditoría retributiva a través del análisis del registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo.</li> <li>3. Verificar el análisis de los cambios producidos respecto a la auditoría inmediatamente anterior.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre la promoción profesional en la empresa, donde se refleje la justificación en caso de existir diferencias en cuanto a la presencia de ambos sexos en altos cargos.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres y hombres que han ascendido profesionalmente durante el período de vigencia del Plan de Igualdad.</li> <li>Evaluación del impacto de la medida en la Organización.</li> </ol>

c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

d) Sistema de seguimiento e implementación.

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdadessalariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos?			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.
- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de INGEROP T3 S.L.U..

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.

#### **IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

##### **· Selección y contratación**

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.

##### **· Clasificación Profesional**

- Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la Organización.
- Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.

##### **· Retribuciones**

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

##### **· Formación**

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización.
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.

##### **· Promoción Profesional**

- Prevenir y actuar contra la segregación laboral vertical.
- Garantizar la objetividad del proceso de promoción profesional.
- Dar objetividad y garantías a la promoción profesional.
- Fomentar la incorporación del sexo infrarrepresentado en puestos de dirección y mandos intermedios.
- Promover candidaturas del sexo infrarrepresentado en los procesos de promoción profesional.

· **Condiciones de trabajo**

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.

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

- Garantizar la desconexión digital.
- Facilitar el desarrollo profesional del personal con necesidades de conciliación.
- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral lleguen a toda la plantilla.
- Establecer una política de conciliación acorde a las necesidades de la plantilla.

· **Infrarrepresentación femenina**

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.

· **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado.
- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales.

· **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social**

- Medidas de sensibilización sobre la violencia de género.
- Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales.
- Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.

· **Lenguaje y comunicación no sexista**

- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.

## V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en INGEROP T3 S.L.U., han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado / nº de candidatos desagregado por sexo / resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados y registrados.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados y registrados.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> <li>6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad a terceros involucrados en los procesos de selección
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En caso de utilizar empresas externas para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección haciendo especial hincapié en la política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Modelo de comunicación entregado.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. Una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia del sexo infrarrepresentado en el procedimiento de selección.</li> <li>2. Número total de procesos de selección realizados.</li> <li>3. Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>5. Número y porcentaje de mujeres y hombres contratadas y contratados con respecto al nº de mujeres y hombres que han presentado candidatura.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión interna oferta de empleo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar que todo el personal tenga acceso a todas las vacantes ofertadas y su cobertura interna sea prioritaria frente a la externa
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto.</li> <li>2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.</li> <li>3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Establecer un protocolo de selección y contratación (acordado a alto nivel y gestionado por personal con formación en igualdad)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Promover la aplicación eficaz del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, acceso y contratación al empleo, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los procesos mediante un protocolo establecido.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.</li> <li>2. Verificar que las personas que participan en el proceso tienen formación en igualdad.</li> <li>3. Verificación del protocolo.</li> </ol>

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, limitado a grupos profesionales desequilibrados)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Adoptar medidas de acción positiva que garanticen el equilibrio de sexos en los distintos grupos profesionales mediante la revisión y corrección, en su caso, de los criterios seguidos para clasificar profesionalmente a las personas trabajadoras de la plantilla, garantizando la ausencia de discriminación en la definición de los criterios y sistemas de clasificación profesional, incluyendo la negociación colectiva.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de medidas adoptadas para corregir el desequilibrio.</li> <li>Evaluación del impacto y efectividad que las acciones han tenido en la plantilla.</li> <li>Listado de las categorías y/o grupos profesionales que han sido modificados y criterios tenidos en cuenta.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una valoración objetiva de puestos de trabajo, realizada conforme al sistema de puntos por factor en la cual se identifiquen las posibles discriminaciones por razón de sexo, así como su revisión, corrección y actualización periódica.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar la realización de una valoración de puesto de trabajo conforme al sistema de puntos por factor.</li> <li>2. Comprobar que la valoración se ha realizado de forma objetiva respecto de cada uno de los factores indicados y verificar que esta se ha realizado sin sesgo de género.</li> <li>3. Revisión periódica de la valoración, temporalidad con la que se realiza, personas implicadas y criterios tenidos en cuenta.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Revisión periódica documentada del proceso de clasificación profesional (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos.)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Evaluar, corregir, revisar y documentar la clasificación profesional, así como el lenguaje empleado para definir los puestos de trabajo y sus funciones, realizando los ajustes necesarios para adecuar las categorías a las tareas efectivamente encomendadas, evitando todo tipo de discriminación.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporándola desde la perspectiva de género.</li> <li>2. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.</li> <li>3. Criterios tenidos en cuenta para elaborar la clasificación y departamentos que se han visto involucrados.</li> <li>4. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo.</li> </ol>

## FORMACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evidencia de un Plan de formación anual</li> <li>2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevanza de un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de formación anual.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación disgregadas por sexo.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo del área de Personal la tenencia formación en Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura dela organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos parasu implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informe de número de personas formadas en igualdad en la plantilla.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>3. Estadística de formación disgregadas por sexo</li> <li>4. nº personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad o paternidad o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas / nº personas en suspensión de contrato por maternidad o paternidad que se reincorporan.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento</li> <li>2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Difusión de las medidas adoptadas por la Organización para facilitar la asistencia a cursos de Formación profesional
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la formación como herramienta para la igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incorporar un plan de formación para fomentar la asistencia del personal a las distintas formaciones que se realicen en la empresa, para garantizar la formación de mujeres y hombres en materia de igualdad.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plan de formación. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento.</li> <li>2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes.</li> <li>3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.</li> <li>4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.</li> <li>6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Incorporar a la descripción de puestos de trabajo de personal directivo y mandos la tenencia de formación en Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres que formen parte del personal directivo y mandos intermedios en la Organización.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento</li> <li>2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.</li> <li>3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.</li> </ol>

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer las medidas adecuadas con el objetivo de garantizar el principio de igualdad retributiva, por trabajos de igual valor.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar si se ha realizado el registro retributivo.</li> <li>2. Verificar si se ha realizado la VPT.</li> <li>3. Comparar que a igual valor de puesto de trabajo no exista discriminación retributiva &gt; 25%</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Realización de auditoría retributiva
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Verificar la realización del registro retributivo.</li> <li>2.- Verificar la elaboración de auditoría retributiva a través del análisis del registro retributivo y herramienta de valoración de puestos de trabajo.</li> <li>3.- Verificar el análisis de los cambios producidos respecto a la auditoría inmediatamente anterior.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes sobre la promoción profesional en la empresa, donde se refleje la justificación en caso de existir diferencias en cuanto a la presencia de ambos sexos en altos cargos.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres y hombres que han ascendido profesionalmente durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad.</li> <li>Evaluación del impacto de la medida en la Organización.</li> </ol>

## CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Implantar una Política de No discriminación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla.</li> <li>2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Documentar un sistema de organización y control del trabajo, con indicadores objetivos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Implementación de un sistema de organización y control del trabajo con perspectiva de género.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobación documental del protocolo.</li> <li>2. Número de personas desagregado por sexo que ha participado en su elaboración.</li> <li>3. Número de personas desagregado por sexo con formación en igualdad que ha participado en su elaboración.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Revisión del sistema de organización y control del trabajo: detección de sesgos (incluye lenguaje inclusivo)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización de una inspección del sistema de organización y control de trabajo establecido en la organización con el fin de detectar posibles sesgos de género en la materia incluyendo la utilización de lenguaje inclusivo en este sistema.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 Inspección documental del sistema de organización y control del trabajo.</li> <li>2 N° de posibles sesgos de género detectados.</li> <li>3. N° de medidas correctoras aplicadas para asegurar la igualdad en la empresa.</li> <li>4. Verificación del uso del lenguaje inclusivo.</li> <li>5. Número de correcciones llevadas a cabo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo.</li> </ol>

## INFRRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación Femenina
MEDIDA	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de forma equilibrada y paritaria en el número de mujeres y hombres, fomentando en todo caso la integración de mujeres en este órgano.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de mujeres integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infrarrepresentación Femenina
MEDIDA	Utilizar como medio de recepción de candidaturas el Currículum ciego - anónimo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Ofrecer un sistema de selección y contratación con garantía añadida que evite la discriminación por cualquier motivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Solicitar en plataformas de empleo, convocatorias, entrega física o cualquiera que sea la forma de presentar las candidaturas, curriculums en los que no aparezcan datos personales que puedan propiciar sesgos discriminatorios (datos como es el caso de sexo, edad, nombre, nacionalidad, fotografía, entre otras), aplicándose únicamente en aquellas áreas o puestos que no apliquen en el proceso de selección una medida de discriminación positiva, a favor del sexo infrarrepresentado.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecimiento de una instrucción interna, identificando las áreas y/o puestos a los que haya que aplicar la presente medida.</li> <li>2. Adopción de las medidas necesarias para asegurar la recepción de curriculums en los términos acordados.</li> <li>3. Registro del número total de procesos de selección realizados.</li> <li>4. Registro anual, desagregado por sexos, de las incorporaciones surgidas a partir de los curriculums ocultos.</li> </ol>

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del protocolo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar a las personas trabajadoras la información veraz, suficiente y adecuada a su situación, discapacidad y circunstancias personales y/o sociales.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar reuniones por parte de la Comisión Negociadora de forma periódica para valorar si la implantación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, es efectiva y si las personas trabajadoras tienen conocimiento de dicho Protocolo.</li> <li>2. Realización de posibles mejoras para intensificar la eficacia y efectividad de la implantación del Protocolo en las reuniones periódicas.</li> </ol>

## DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta 1º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género.</li> <li>3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Llevar un registro de personas víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Controlar y tener conocimiento por parte de la Organización de aquellas mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de género, para poder aplicar las medidas y actuaciones necesarias para su efectiva protección.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Llevar a cabo un registro y control interno y anónimo sobre las víctimas de violencia de género por parte de la Comisión de Igualdad de la Organización.</li> <li>2. Realizar verificaciones periódicas sobre cambios o modificaciones que se puedan producir del registro.</li> </ol>

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Promover el acompañamiento y/o asesoramiento profesional psicológico y/o médico a mujeres víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar el acompañamiento, información y contacto para la atención psicológica o de cualquier otro tipo a las mujeres víctimas de violencia de género.
PRIORIDAD	Media 2º y 3º Año
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dotar de personal de acompañamiento para acudir a los Centros de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (CAVI) de la Comunidad Autónoma.</li> <li>Facilitar folleto informativo con números de teléfono de los servicios de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia de Género y de considerarlo, teléfonos de atención psicológica de despacho colaborador con la Organización.</li> </ol>

## VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

### Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.

La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

#### Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

#### Composición de la Comisión de seguimiento:

##### **Parte social:**

- No suscribe

##### **Parte Empresarial:**

- ADMINISTRATIVO - DIANA CANO ARJONA
- ADMINISTRATIVO - EVA MARIA ALARCON PASTRANA
- DIRECTORA RRHH – VICTORIA GALAN GALVAN
-

: Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad ordinariamente semestral al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

: Atribuciones

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

## VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

### Revisión del Plan

Los Planes de Igualdad podrán ser revisados 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. Esta revisión puede iniciarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores, o bien cuando se dé cualquiera de las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

A este respecto, 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.

### Evaluación del Plan

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACIÓN A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
¿Cómo se ha hecho?	Evaluación de proceso	Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones. Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan. Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

¿Qué se ha conseguido?	Evaluación de impacto	Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos... Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
------------------------	-----------------------	--

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la Organización en términos de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones... Para ello, se deberá obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.

Se realizará al menos una evaluación intermedia en 1 y otra final en 0, sin perjuicio de eventuales evaluaciones que en función de los informes de seguimiento puedan considerarse necesarias. Como resultado de la Evaluación se elaborará un Informe de Evaluación que contendrá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan, basada en la información y valoración relativas a la evaluación realizada, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

Eventualmente, este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

### VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

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

CRONOGRAMA								
AÑO	2024		2025		2026		2027	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro								
Implantación y seguimiento I		X						
Evaluación I			X					
Implantación y seguimiento II				X				
Evaluación II					X			
Implantación y seguimiento III						X		
Evaluación III							X	
Nuevo Diagnóstico								X

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Auditoría Retributiva	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2024
Selección y contratación	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, logo igualdad	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	2025
Formación	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Fomento de la Igualdad en la Organización	2024

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Formación	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	2024
Formación	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	2024
Infrarrepresentación Femenina	Promover la integración de mujeres en la composición de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina.	2024
Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	2024
Condiciones de Trabajo	Implantar una Política de No discriminación	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.	2024
Formación	Formación de sensibilización en Igualdad para toda la plantilla	Integrar la Igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.	2024
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización	Garantizar la desconexión digital.	2024
Selección y contratación	Implementar protocolos de discriminación positiva del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de selección de personal (puestos afectados)	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	2024

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO 1
Clasificación Profesional	Implementar preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de condiciones en los procesos de clasificación profesional (en tanto dure el desequilibrio, limitado a grupos profesionales desequilibrados)	Prevenir y actuar contra la segregación laboral entre mujeres y hombres.	2024
Clasificación Profesional	Establecer medidas correctoras derivadas de una valoración de puestos que detecte sesgos de género	Implantar un sistema objetivo de valoración del trabajo.	2024
Auditoría Retributiva	Reforzar concienciación igualdad de retribución en puestos de igual valor	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2024
Auditoría Retributiva	Implementación de medidas correctoras derivadas de indicadores de discriminación retributiva sobre puestos de trabajo afectados.	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	2024
Clasificación Profesional	Revisión periódica documentada del proceso de clasificación profesional (indicadores: informe sobre completitud, lenguaje empleado, con la participación de RRHH y los distintos dptos.)	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización.	2024
Auditoría Retributiva	Identificar las posibles barreras en cuanto a la promoción profesional dentro de la Organización.	Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.	2024

## IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN INGEROP T3 S.L.U.**

El presente reglamento nace en virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa y los principios en los que la empresa quiere posicionar su determinación de Tolerancia Cero a esta realidad social de la violencia contra las mujeres.

Esta declaración de principios se establece con la voluntad de liderar un cambio cultural y de comportamiento, hoy en día todavía amparado en estereotipos de género.

Con la elaboración y difusión de este protocolo nos dirigimos al conjunto de personas que trabajan en **INGEROP T3 S.L.U.** tanto en sus centros de trabajo como en lugares de trabajo externos, que tienen relación laboral con la compañía, con su clientela o con nuestras empresas proveedoras.

Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Nos encontramos ante concepciones sociales dominantes o al menos muy extendidas, sobre lo que se considera una conducta “normal” tanto masculina como femenina en sus relaciones mutuas, de forma que no es extraño que los sujetos activos del acoso se sorprendan en algunas ocasiones al saber que su comportamiento pueda ser considerado así.

Desde el punto de vista teórico, por definición pueden ser víctimas del acoso sexual, tanto hombres como mujeres, pero estadísticamente es un problema que afecta de forma casi exclusiva a las mujeres, y ello porque al abordar este problema generalmente, se observa con claridad que pivota sobre aspectos comunes a la violencia contra las mujeres.

La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

El presente protocolo nace como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde el acoso sexual y por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

Con el siguiente protocolo la dirección de INGEROP T3 S.L.U. y CCOO nos comprometemos a regular, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones



1



relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.



## ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La cuestión relevante, a la hora de marcar el ámbito de protección de este protocolo, es la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a las personas que prestan servicios en **INGEROP T3 S.L.U.** independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.)

El ámbito de aplicación de este protocolo no lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral.

## VIGENCIA.

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

## OBLIGACIONES DE LAS PARTES.

**Obligaciones de la empresa:** La empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo incluidos los cometidos en el ámbito digital y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48 tras la última modificación por la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre).

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. (Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre)

### Es obligación de todas las personas con responsabilidades de dirección:

- Tratar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.



- Informar o investigar rigurosamente sobre las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

### **Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras:**

Los trabajadores y las trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y garantizando unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos.

### **Son obligaciones y derechos de los trabajadores y las trabajadoras:**

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar a los demás con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- El deber de confidencialidad.

## **DEFINICIONES**

Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Convenio 190 OIT; A efectos del presente Convenio la expresión “Violencia y Acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.



Eva Alarcón



## 1. Acoso sexual

*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.*

**Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres**

Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

### Tipos de acoso sexual

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como chantaje sexual y acoso sexual ambiental:

**Chantaje sexual:** Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior sea el empresario, su representante legal o el personal directivo de la empresa, o que sin serlo pueda influir en las decisiones del superior jerárquico.

**Acoso sexual ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente



de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

### **Ejemplos de acoso sexual**

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocian la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
- e) El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
- f) La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
- g) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
- h) Las agresiones físicas con fines sexuales.

### **2. Acoso por razón de sexo**

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

**Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.**

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

También se considera 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 una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la del principio de igualdad de trato entre hombre y mujeres. discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo mujeres.



Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- **Discriminación Directa:** situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo
- **Discriminación Indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres
- **Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- **Represalia Discriminatoria:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica
- **Ciberacoso:** Cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de las tecnologías digitales. Puede producirse en cualquier sitio en línea como redes sociales, plataformas de la mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles, email, etc.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:

- a) Publicar información confidencial, personal o falsa sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento.
- b) Publicar fotografías que puedan ser comprometidas y sin consentimiento de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio.
- c) Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales.
- d) Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales etc.



### Ejemplos de acoso por razón de sexo

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- b) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- c) Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
- d) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
- e) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- f) Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

## MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Dirección y la Representación Legal de las personas trabajadora promoverán a través de la Comisión de Igualdad o del órgano que se cree a tal efecto, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

**Acción 1ª.** Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. No obstante, en el plazo máximo de una semana desde su firma, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras.

**Acción 2ª.** Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

**Acción 3ª.** Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

**Acción 4ª.** Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Igualdad, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a las personas responsables de Unidades de Dirección. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

**Acción 5ª.** Se facilitará asesoramiento jurídico a las personas que sufran acoso en la empresa con el fin de que puedan recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.

**Acción 6ª.** Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de **INGEROP T3 S.L.U.** o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

**Acción 7ª.** Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

**Acción 8ª** Si la persona trabajadora, víctima de una situación de acoso, hubiera estado en situación de I.T derivada de esta circunstancia, con el objetivo de la reparación económica, si tras el proceso de investigación se hubiera constatado el acoso, se reembolsará la parte de retribución que hubiera dejado de percibir según corresponda en cada caso: complemento del 100% de I.T, retribución variable, objetivos etc.

## PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello. Esta prohibición se extenderá por un plazo mínimo de 2 años tras la presentación de la denuncia, prorrogables en caso de que así lo estime la autoridad competente.

### Denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, Inspección de Trabajo, así como por la vía civil, laboral o a querellarse por la vía penal.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i.) la persona presuntamente afectada, (ii.) la representación legal de las personas trabajadoras III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, incluso las anónimas.

#### La denuncia se podrá dirigir;

1. A la siguiente dirección de correo creada al efecto, para la recepción de las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa; **prevencionacoso@ingerop.es** siendo la persona competente para la recepción de las denuncias **Oriana Dos Ramos, Abogada responsable de DPO.**

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

- **Diana Cano, Administración**
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción) a través de los medios de denuncia comunicados por la empresa ([ingérop.compliance@outlook.fr](mailto:ingérop.compliance@outlook.fr); correo postal confidencial a 92563 RUEL MALMAISON Cedex, al Responsable de Cumplimiento y por teléfono al +33 0 615219066,

+44 07786440643 y buzón de voz al +33 0643069838. siendo la persona competente para la recepción de las denuncias **Eva Alarcón, Compliance Officer.**

3. Igualmente se admitirá a trámite y se investigará toda denuncia que se reciba a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

**De forma inmediata y en el plazo máximo de 3 días laborables, el canal por el que se haya comunicado la denuncia dará traslado de esta a la Comisión Instructora que será la encargada de llevar a cabo el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado.**

Con independencia del canal utilizado para la comunicación de la denuncia la empresa deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Deben aceptarse y tramitarse las denuncias escritas, realizadas por correo postal, cualquier medio electrónico habilitado al efecto, por vía telefónica o a través de un sistema de mensajería de voz, incluso las anónimas, garantizando la confidencialidad de la identidad de la persona informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación. A solicitud del informante, también podrá presentarse mediante una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días, debiendo documentarse cualquier comunicación verbal a través de grabaciones o transcripciones completas de la conversación realizada. Al presentar la denuncia, el informante podrá indicar un domicilio, correo electrónico o lugar seguro a efectos de recibir las notificaciones, sin que éstas puedan sobrepasar el límite de 5 días, pudiendo asimismo renunciar expresamente a la recepción de cualquier comunicación de actuaciones llevadas a cabo. Los canales de comunicación deben ser independientes y aparecer diferenciados de otros sistemas internos de información.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento del caso.

### **Medidas cautelares**

La presentación de la denuncia implicará que la empresa deberá abrir inmediatamente las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.



Handwritten signatures in blue ink, including one that appears to be 'Eva Alarcón'.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

En caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir a quién se debe aplicar de manera cautelar el cambio de puesto.

### **Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso (Comisión Instructora)**

La Comisión de Igualdad designará una Comisión Instructora Permanente para los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo. Su composición podrá ser revisada si así lo solicita cualquiera de las partes que componen la Comisión de Igualdad.

La Comisión Instructora (en adelante, CI) estará formada por un número máximo de cuatro personas. En caso de la persona denunciante lo solicitará, formará parte de esta comisión una representación de los sindicatos firmantes del Protocolo contra el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.

Si durante la vigencia del protocolo se celebrasen elecciones sindicales que hagan posible la participación de la RLPT de los sindicatos firmantes, pasarán a formar parte de la Comisión instructora. Ambas partes se comprometen a garantizar que sus representantes tengan formación en la materia.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad o departamento y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la CI, que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

La CI contará para su ejercicio con una Secretaría, que la ostentará la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

### **Expediente**

La CI abrirá el correspondiente "Expediente de Investigación por presunto acoso". Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.



La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

## Resolución

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de veinte días naturales máximo, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la Resolución del proceso, que deberá ser motivada, y en ella informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”, y, en consecuencia, expresamente declarará a la persona denunciada “autor/a de conducta constitutiva de acoso”, o “no autor/a de conducta constitutiva de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH para la toma de la decisión final:

- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar

un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la CI.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de 24 horas. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o en su defecto, a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

### Garantías

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

**Confidencialidad y Anonimato:** Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la CI. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la CI, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

**Respecto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

**Imparcialidad y contradicción:** Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

**Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

**Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

**Protección a la salud de las víctimas:** La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión de Atención al Acoso, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden ser el apoyo psicológico o médico

**Seguimiento de resoluciones:** La Dirección, la Comisión de Igualdad o en su defecto, la Representación Legal de las personas trabajadoras y la CI deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

**Garantías jurídicas.** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar ASESORAMIENTO jurídico a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

**Prohibición de represalias:** Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.



## COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PERSONAL EXTERNO

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de **INGEROP T3 S.L.U.** pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

### **a) Persona denunciante no es trabajadora de INGEROP T3 S.L.U. pero sí la persona denunciada.**

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora o la posibilidad de integrar en la Comisión instructora a dos personas de esta empresa (una de la parte empresarial y otra de la parte sindical). En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

### **b) Persona denunciante es trabajadora de INGEROP T3 S.L.U. pero no la persona denunciada.**

La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final



Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora o la posibilidad de integrar en la Comisión instructora a dos personas de esta empresa (una de la parte empresarial y otra de la parte sindical). En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

**c) Ni la persona denunciante ni la denunciada trabajan en INGEROP T3 S.L.U.**

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la compañía pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas implicadas.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad o, en su defecto, a la Representación legal de las personas trabajadoras.

La compañía asume subsidiariamente la responsabilidad de facilitar un ambiente de trabajo libre de acoso y en caso de que las personas o empresas implicadas no actúen ante un caso denunciado, la Dirección se pondrá a disposición de la persona presuntamente acosada con el fin de que pueda ejercer su derecho de tutela administrativa o judicial.

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO POR SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

**SOLICITANTE (marcar)**

---

- Persona afectada
- Recursos Humanos
- Representate de las personas Trabajadoras
- Otros/as

**TIPO DE ACOSO (marcar)**

---

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Sin especificar

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

---

Nombre y apellidos;

- DNI/NIE;
- Sexo;
- Teléfono de contacto;
- Correo electrónico;

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

---

- Centro de trabajo;
- Puesto de trabajo;

**POSIBLES TESTIGOS**

---

- Nombre y apellidos;
- Puesto en la empresa;





**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

(Detallar personas implicada, tipos de conductas, fechas y lugares en que se produjeron las conductas. Continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del Protocolo

**LOCALIDAD Y FECHA**

**FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE**



*Eva Alarcón*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

**Representación de Federación de  
Servicios de CCOO:**

Sheila Encinas Sardiña



**Parte empresarial:**



Daniel Valero Polo.



Eva Alarcón Pastrana



Diana Cano Arjona