

III PLAN DE IGUALDAD 2024 – 2028



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD – CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA

Firmado por Comisión Negociadora:

**PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD –
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA
Empresa Consultoría: ADIARA SOCIAL S.L**

Representación Organización

Josefa Morilla Martínez

Sergio Morales Gaitán

Pablo Martínez Asensio

Verónica Navarro Jiménez

Rocío Montes Belmonte

Antonio Sánchez de Amo

María Mercedes Moreno Berenguel

Sara Hernández Cabrera

Juan Navarro Ramos

María del Mar Bretones Felices

Inmaculada Villanueva Jiménez

Representación Plantilla

Cristina García Villena

María Isabel García Martínez

Jose María Muñoz Plaza

Francisco José Joya Antequera

Gema María González Galiano

Lourdes María Aragonés Escañuela

María Jose Rodríguez García

Elena Martínez de Bartolomé

Jose Antonio de las Heras Alcaraz

María Amparo Daza Vega

Eva Villanueva Carmona

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN..... 5
 - 1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA 6
- 2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN..... 10
- 3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN..... 11
 - 3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD..... 11
 - 3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA..... 13
 - 3.3. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO..... 15
 - 3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA 16
 - 3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES 17
 - 3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS 23
 - 3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 24
 - 3.8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA 24
 - 3.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO 25
 - 3.10. VIOLENCIA DE GÉNERO 25
- 4. OBJETIVO GENERAL..... 25
- 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 26
- 6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD 27
- 7. MEDIDAS Y ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA 27
 - ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD 30
 - ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN..... 34
 - ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL..... 37
 - ÁREA DE FORMACIÓN..... 38
 - ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL..... 43
 - ÁREA DE RETRIBUCIONES 45
 - ÁREA DE INFRARREPRESENTACION FEMENINA Y MASCULINA 46
 - ÁREA DE EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 48
 - ÁREA DE COMUNICACIÓN / USO DEL LENGUAJE..... 51
 - ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 53
 - AREA DE SALUD LABORAL 56
 - ÁREA DE PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO..... 57
 - ÁREA DE SEGUIMIENTO..... 59
- 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 73
- 9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS 75
- 10. COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... 76
- 11. GLOSARIO DE TÉRMINOS..... 78

12.1. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 81

12.2. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 104

12.3. PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GÉNERO..... 108

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijan los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplan, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo (selección y contratación), clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo. Su fin es favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se seguirá trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas trabajadoras de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, y con ello continuar en la mejora del

ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos. En este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas de San Francisco, 26 de junio de 1945.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 y Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea:

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El art. 114 (antiguo 119) recoge el

principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo art. 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos, de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley Orgánica española 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992). Su art. 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

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

En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos Directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15 b del Estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva Europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género en la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel nacional:

- Constitución Española. Su art. 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y su art. 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades. En proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que negocia la inclusión de medidas contra la brecha salarial y la obligatoriedad de registro de los planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

A nivel autonómico:

ANDALUCÍA:

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

Convenios colectivos de aplicación:

- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Instituciones No Sanitarias de Granada y Provincia.
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y locales de Málaga.
- Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para el sector de limpieza de Edificios y Locales de Sevilla.
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y locales de Almería

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La dirección de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas y de Recursos Humanos, de

acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumiendo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de este Plan de Igualdad que supondrán mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación de los sindicatos más representativos del sector tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con los sindicatos más representativos del sector, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de Situación en materia de igualdad, identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA es una organización muy madura en cuestiones

de gestión y protección a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, su compromiso con la igualdad queda más que claro con toda la documentación, gestión y trabajo realizado de manera interna y externa.

En el análisis de los resultados del II Plan de Igualdad anterior, no se hace referencia expresa a las mejoras o acciones realizadas de tipo estructural, centrándose en actividades de tipo “al exterior”. Dadas, que las mejoras de tipo estructural se realizan y se trabajan con gran cuidado por parte de la organización. La organización revisará los criterios de medición y evaluación de los resultados obtenidos a partir de los ejes de trabajo en igualdad de oportunidades y de género.

Las políticas de igualdad de trato y de oportunidades se encuentran profundamente intrincada en todos los procesos y acciones de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA.

Por otro lado, se recomienda que en el Código de Conducta incluya de manera expresa una afirmación de tolerancia cero con la discriminación y de promoción de la diversidad y la igualdad de oportunidades y de trato y, por supuesto, compromisos que se recomienda sean reflejados de forma transversal en los distintos documentos y procedimientos de la empresa.

Se recomienda eliminar del protocolo de buenas prácticas de selección la opción de seleccionar a través de currículos ciegos. El motivo viene justificado por el hecho de encontrarnos con un sector feminizado y que de manera objetiva contará con una mayor antigüedad y experiencia que los hombres. Por tanto, de esta forma, al centrarnos en criterios totalmente objetivos, se perpetuará la selección femenina por encima de la masculina.

Aunque la empresa cuenta con un protocolo de acoso sexual y un canal específico de denuncias se recomienda actualizarlo a la nueva legislación y situación social vigente, teniendo la empresa la obligatoriedad de formación para toda la plantilla, así como el establecimiento de las sanciones pertinentes.

Se recomienda seguir trabajando en aquellas áreas y acciones que sean necesarias para el cumplimiento de la normativa vigente, así como incluir índices cuantitativos que permitan la correcta aplicación y seguimiento de las medidas a implementar. Profundizar en lo que hubiera quedado pendiente,

sumando a todo aquello que como resultado del presente diagnóstico se muestre como elemento a mejorar.

También convendría revisar desde la perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa cuenta con una Comisión de Igualdad y con la figura de Agente de Igualdad, y se han puesto en marcha medidas como el requisito de que toda persona que se incorpora a la empresa sea informada de la política de igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa.

Se recomienda que las personas que componen la Comisión de Igualdad revisen la formación recibida en Igualdad anteriormente, y es aconsejable que se realicen formaciones actualizadas, para evitar la obsolescencia en la materia de género e igualdad de oportunidades.

Finalmente, los Convenios Colectivos de aplicación en la empresa reflejan directrices básicas de la igualdad en distintos puntos, junto con la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, complementa el contenido y el desarrollo de las propias políticas de la empresa.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Se trata de una plantilla feminizada (1,49) con un criterio de distribución del **59,61%-40,39%**. Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis podemos observar cómo el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas de análisis estableciéndose así áreas de mejora mediante la puesta en marcha de medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

La ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de

Igualdad, desde las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

La participación de la representación de la plantilla será en todas las fases del Plan de Igualdad:

- a) Declaración inicial y compromiso
- b) Diagnóstico de la situación actual
- c) Diseño del Plan de Igualdad
- d) Implantación y seguimiento del Plan
- e) Evaluación anual de la eficacia de las medidas adoptadas

Se recomienda informar a la plantilla de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación para la plantilla, informando de la difusión y puesta en marcha del Plan.

La ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO cuenta con una Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento de este y detectar nuevas desigualdades potenciales.

Se recomienda mantener el reciclaje formativo constante a la Comisión de Igualdad en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirá con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad.

Además, se recomienda revisar la formación en prevención del acoso laboral y acoso sexual/acoso por razón de sexo para toda la plantilla.

La ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO cuenta con Agente de Igualdad. Se recomienda que la persona nombrada para este propósito tenga formación especializada como Perito Experto en Evaluación de Conflictos Laborales por Acoso sexual y/o razón de sexo (PECLA), así como en Violencia de Género.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La empresa ha contratado en el último año a más mujeres que hombres, lo que ha contribuido, en términos generales de la empresa, a mantener la distribución de representatividad en la plantilla.

De esta manera, se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

Se propone el establecimiento de criterios y un sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los y las trabajadoras.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Es recomendable contemplar un sistema de indicadores que permita el seguimiento de la promoción en favor de contribuir a políticas en materia de igualdad de oportunidades y de trato en la empresa, por lo que se recomienda su inclusión como medida de acción en el Plan de Igualdad. Garantizar una promoción sin sesgos de género favorecerá al aprovechamiento del talento, mejorando el funcionamiento de la empresa, el clima laboral, el compromiso y fidelización de este.

FORMACIÓN

La ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO dispone de una Plan de Formación y un Plan de Formación específico en Igualdad. Se aconseja seguir fomentando y desarrollando el contenido del mismo tanto en formación especializada de Perito/a Experto/a en situaciones de acoso formación de temática *queer*, así como reciclaje constante en violencia de género y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Es conveniente analizar la solicitud, acceso y participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del Plan del Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género en sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Conviene incorporar cláusulas con proveeduría de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados.

Se recomienda formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En análisis de las categorías profesionales nos muestra una segregación horizontal en los grupos profesionales de técnico superior nivel 1 y Técnico

auxiliar. Mientras que el análisis del nivel jerárquico en correlación con las categorías no muestra una segregación vertical.

Se recomienda un estudio en profundidad, analizando la correlación existente entre el nivel jerárquico y la antigüedad en la empresa, así como determinar la composición del equipo directivo.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

En relación con el registro retributivo:

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE EMPRESAS DE LIMPIEZ DE LOCALES Y EDIFICIOS ALMERÍA

Todos los conceptos y pluses se abonan atendiendo a un criterio objetivo que se aplica homogéneamente a todas las personas trabajadoras. Consecuentemente las diferencias que puedan surgir de este apartado se deberán a las circunstancias particulares en las que se ha desarrollado la actividad laboral. Por tanto, no se observan discriminaciones salariales hombre-mujer.

Las brechas detectadas son fruto del número de días trabajados, la antigüedad en la empresa y la asunción de responsabilidades o condiciones específicas a las licitaciones.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Todos los conceptos y pluses se abonan atendiendo a un criterio objetivo que se aplica homogéneamente a todas las personas trabajadoras. Consecuentemente las diferencias que puedan surgir de este apartado se deberán a las circunstancias particulares en las que se ha desarrollado la actividad laboral. Por tanto, no se observan discriminaciones salariales hombre-mujer.

Las brechas detectadas son fruto del número de días trabajados, la antigüedad en la empresa, la asunción de responsabilidades específicas, así como de condiciones previamente establecidas en los contratos de licitación.

Por último, hay que indicar que parte de la plantilla se ha encontrado en ERTE en algún momento a lo largo de 2021 a consecuencia de la pandemia COVID – 19 y las consecuencias que ésta provocó.

CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (INSTITUCIONES NO SANITARIAS) DE LA PROVINCIA DE GRANADA

A lo largo de 2021, la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA, bajo el convenio de limpieza de Granada, ha contado 5 personas en situación de alta.

Las brechas detectadas tanto en el GRUPO IV. OPERARIO/A como en el puesto de LIMPIADOR/A son consecuencia del número de horas trabajadas, en el caso del hombre ha trabajado una media de 177 horas y en el caso de las mujeres 623,50 horas. Así como a la antigüedad de las diferentes personas trabajadoras en la empresa: antigüedad media de las mujeres es de unos 12,75 años mientras que la del hombre es de unos 5 meses.

No se observan diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres, ya que el cálculo de la brecha coste/hora, el único concepto que se normaliza, arroja una brecha del 1,74% a favor de los hombres.

CONVENIO DEL SECTOR DE LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

No hay brechas que explicar.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE SEVILLA

Todos los conceptos y pluses se abonan atendiendo a un criterio objetivo que se aplica homogéneamente a todas las personas trabajadoras. Consecuentemente las diferencias que puedan surgir de este apartado se deberán a las circunstancias particulares en las que se ha desarrollado la actividad laboral. Por tanto, no se observan discriminaciones salariales hombre mujer.

Las brechas detectadas son fruto del número de días trabajados, la antigüedad en la empresa y la asunción de responsabilidades específicas.

En relación con la auditoría retributiva:

El sistema de valoración de puestos desarrollado por ADIARA está basado en la Guía para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*

“Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

- a) Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.*
- b) Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.*
- c) Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.”¹

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

“1º) *Categorías de factores de valoración.* Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)

2º) *Factores y subfactores de valoración.* Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...)

3º) *Niveles.* Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...)

4º) *Ponderación de los factores y subfactores de valoración.* La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido

5º) *Puntuación de los puestos de trabajo.* Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”²

La empresa presenta 18 puestos de trabajo:

² Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

Contador	Título del Puesto
1	Dirección Estratégica
2	Dirección Área Social
3	Dirección Centro Ocupacional
4	Administrativa/o
5	Jefatura de limpieza - Encargada/o
6	Técnica/o
7	Auxiliar Administrativa/o
8	Monitor/a
9	Cuidador/a
10	Auxiliar Ayuda a Domicilio
11	Operaria/o de Limpieza
12	Orientador/a Laboral
13	Trabajador/a Social
14	Psicóloga/o
15	Fisioterapeuta
16	Técnica/o de acceso
17	Conductor/a
18	Operaria/o de Mudanza

Siguiendo con la metodología dispuesta por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, se han realizado la valoración de dichos puestos, quedando estos dispuestos en las siguientes agrupaciones, que serán consideradas como niveles de puestos de igual valor en el análisis de las brechas retributivas. El desglose de las valoraciones se anexa en formato Excel:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Dirección Estratégica (694)
Agrupación 7	Dirección Área Social (644)
	Dirección Centro Ocupacional (582)
Agrupación 6	Trabajador/a Social (502)
Agrupación 5	Psicóloga/o(493)
	Técnica/o (439)
	Fisioterapeuta (490)
	Administrativa/o (426)
	Orientador/a Laboral (440)
	Monitor/a (419)
Agrupación 4	Auxiliar Administrativa/o (334)

	Auxiliar Ayuda a Domicilio (370)
	Jefatura de Limpieza - Encargada/o (398)
	Cuidador/a (375)
Agrupación 2	Operaria/o de Limpieza (243)
	Conductor/a (239)
	Operaria/o de Mudanza (234)
Agrupación 1	Técnica/o de acceso (198)

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, encontramos que existen puestos entendidos como puestos de igual valor. La empresa cuenta con 18 puestos de trabajo que se agrupan en 7 niveles de puestos de igual valor.

Verdiblanca es una entidad que basa el grueso de su actividad en licitaciones, lo que provocan las brechas que se detectan en este informe, junto con el número de horas trabajadas, ya que se deben respetar a las personas trabajadoras, unos derechos adquiridos con anterioridad.

En cuanto al análisis de puestos masculinizados o feminizados, la propia herramienta del Ministerio ofrece la siguiente gráfica a partir de los datos introducidos. En este caso, no se puede comparar la situación retributiva de puestos masculinizados o feminizados, ya que esta opción no ha sido contemplada.



Por último, hay que indicar que se encuentran diferencias en puestos de trabajo similares debido a la figura de subrogación muy presente en el sector de limpieza y por la que se han de respetar todos los derechos de las personas trabajadoras subrogadas y dimanantes de su anterior empresa, o condicionados por los pliegos de licitaciones de las Administraciones Públicas.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y dado que se detectan algunos niveles afectados por la brecha salarial sólo en complementos, se recomiendan las siguientes Acciones Positivas:

- Establecer un sistema de gestión de la igualdad retributiva:
 - Contar con un sistema de gestión que permita visibilizar las retribuciones variables desagregadas por sexos con relación a los diferentes niveles retributivos y realizar un seguimiento y evaluación continuada de los datos contribuirá a mantener una vigilancia constante de las retribuciones, lo cual permitirá controlar en todo momento las posibles brechas salariales, así como los motivos concretos por el cual aparecen.
- Realización de un Registro Retributivo anual acorde al RD 902/2020 para las organizaciones con Auditoría:
 - El registro retributivo deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones por los puestos de igual valor en la empresa, tal como marca el RD 902/2020.
- Establecer un sistema de seguimiento:
 - Implementar un sistema de auditoría interna que permita el seguimiento y cumplimiento de la ley, tal cual marca el RD 902/2020.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

No parecen existir diferencias sustanciales respecto a la modalidad de las contrataciones y condiciones laborales de hombres y mujeres, aunque se observa que actualmente las condiciones laborales de las mujeres son más estables y de mayor calidad con respecto a los hombres.

Se recomienda implantar un procedimiento de “entrevista de salida”, para el personal interno, que aporte datos cualitativos de los motivos de la baja, principalmente en situaciones de bajas voluntarias.

Se recomienda repasar periódicamente los datos relativos a las bajas voluntarias con el fin de asegurar que éstas se producen por motivos objetivos, sin relación con la discriminación por razón de sexo, así como establecer mecanismos de sustitución de bajas.

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

Dado que la mayor parte de la plantilla se sitúa en un intervalo de edad en el cual se tienen responsabilidades familiares, se recomienda tener esto en cuenta a la hora de identificar posibles medidas de conciliación que respondan a sus necesidades.

Se recomienda recoger los datos de menores a cargo, número, edad, si tienen o no discapacidad, número de personas dependientes a cargo... Conocer todos estos datos facilitará la implantación de medidas de conciliación personal, profesional y familiar más efectivas.

Dada la madurez e implantación de medidas de conciliación familiar, personal y profesional en la empresa, se recomienda establecer el sistema de indicadores para su actualización como medida del Plan de Igualdad.

3.8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

A pesar de que se aprecia un impulso de un lenguaje menos sexista que el tradicional, se aconseja revisión en profundidad de todas las herramientas de comunicación interna y externa de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA desde la perspectiva de género.

Se aconseja la publicación de una guía para el uso no sexista del lenguaje y/o la realización de una campaña de sensibilización, trasladando recomendaciones para su correcto uso en la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA.

Igualmente, es importante que las personas que deban redactar los documentos internos y externos de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA reciban formación y apoyo técnico para su implementación en todos los procedimientos a desarrollar, contribuyendo con ello a generar una cultura más respetuosa con el género y la diversidad en su conjunto.

3.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se requiere profundizar en el análisis desde la perspectiva de género en materia de salud laboral para mejorar la política preventiva y sus estrategias.

Se dispone de un protocolo de Acoso Sexual, pero no se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso tanto psicológico como sexual. Y que estos se realicen desde una perspectiva de género.

Es imprescindible que la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA revise y actualice su procedimiento para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objetos de este tipo de acosos. Esta acción será parte fundamental del Plan de Igualdad.

3.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación de un protocolo específico de atención para víctimas de violencia de género.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO será de aplicación su centro de trabajo actual, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

Provincia	CCAA	Plantilla
Almería	ANDALUCÍA	416
Granada	ANDALUCÍA	5
Sevilla	ANDALUCÍA	36
Málaga	ANDALUCÍA	1

La empresa dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad a proveedores, clientela, personas físicas y jurídicas colaboradoras, sociedad civil y demás para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la sociedad.

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años (23/02/2024 – 23/02/2028). Previo a la finalización del presente Plan se comenzará con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a la actualización del diagnóstico de situación.

En caso de que durante la vigencia del Plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD-CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO VERDIBLANCA activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar

posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de Situación:

- 6.1.- ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD
- 6.2.- ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- 6.3.- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL,
- 6.4.- ÁREA DE FORMACIÓN
- 6.5.- ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL
- 6.6.- ÁREA DE RETRIBUCIONES
- 6.7.- ÁREA DE INFRARREPRESENTACION FEMENINA Y MASCULINA
- 6.8.- ÁREA DE EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
- 6.9. – ÁREA DE COMUNICACIÓN / USO DEL LENGUAJE
- 6.10.- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- 6.11.- AREA DE SALUD LABORAL
- 6.12.- ÁREA DE PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO
- 6.13.- ÁREA DE SEGUIMIENTO

Por cada una de estas áreas se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

7. MEDIDAS Y ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado para los Poderes Públicos (apartado 1): *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”*.

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende al mundo privado al decir textualmente: *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las MEDIDAS y ACCIONES POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de la ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD VERDIBLANCA - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, y con ello el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de medida/acción positiva:** identifica el tipo de acción y relaciona el cuadro de Planificación con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Acción/Medida Positiva:** descripción de forma esquemática de la acción a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación de a quién/es va dirigida.
- **Persona/s responsable/s:** asignación de una/s persona/s responsable/s encargada/s del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Recursos materiales:** identifica los recursos necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** identificación del canal de comunicación.

- **Indicadores:** permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuestas, a tres niveles:
 - De resultados: permiten conocer el grado de ejecución, de cumplimiento de los objetivos cada acción, por tanto, de los objetivos específicos acordados y del objetivo general.
 - De proceso: si se ha contado con los recursos previstos para la ejecución de cada acción, seguimiento de la planificación y su gestión en caso de desviaciones, y dificultades encontradas no previstas.
 - De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecían áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- **Temporalización:** período de ejecución de la acción.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad es la responsable.

Se incorporarán otros indicadores para el seguimiento/evaluación de la acción:

- **Grado de cumplimiento de los indicadores:** establecimiento de 3 niveles.
- **Resultados obtenidos:** descripción de los resultados.
- Valoración económica: en caso de ser posible, establecimiento al menos de la previsión del presupuesto necesario para la ejecución.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución.
- **Acta Comisión nº:** acta donde se ha realizado seguimiento de la acción.

ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Adquisición de uniformes siguiendo la perspectiva de género	Promover la no discriminación en la vestimenta de las personas trabajadoras en materia de género	Adaptación de los uniformes en materia de género	Número de uniformes entregados. Número de análisis de los uniformes realizados	Informe. Excel	Sección de Recursos Humanos y sección de proveedores. Personal técnico de prevención	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable
Informar a toda la plantilla que se ha elaborado el III Plan de Igualdad en la empresa	Comunicar sobre el nuevo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla de la empresa	Información enviada por correo electrónico, intranet y las diferentes redes sociales de la empresa, o por llamada telefónica o SMS, u otros canales de comunicación. Conocimiento de la plantilla del plan de igualdad	Fecha de información enviada por correo electrónico, intranet y las diferentes redes sociales de la empresa Número de personas a las que se le ha enviado la información. Número de personas que han leído la información enviada por correo	Tablas de EXCEL para recabar y analizar la información	Sección de Recursos Humanos y Sección de igualdad	Primer semestre de 2024	Tiempo de dedicación de personal responsable

Elaborar una guía comprensible del III Plan de Igualdad	Difundir las nuevas acciones del Plan de Igualdad por medio de una guía a través de los diferentes cauces de comunicación: redes sociales, correos electrónicos, charlas...	Guía del nuevo Plan de Igualdad	Número de comunicados enviados anualmente. Fecha de publicación de la guía y renovación de la información	Normas de evaluación sobre el material elaborado	Sección de igualdad y Sección de Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	Tiempo de dedicación de personal responsable
Coherencia y sintonía con la cultura empresarial de Verdiblanca con las empresas con las que nos relacionamos	Colaborar y trabajar con entidades que tengan una cultura empresarial por la igualdad de género.	Cooperación y/o trabajo con empresas sin discriminación por razón de sexo y/o género	Número de empresas con las que trabajamos que cumplan y no cumplan con nuestra sintonía empresarial	Tablas de Excel Informe final	Departamentos de proveeduría y clientela	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable
Actualizar la documentación con la Política de Igualdad de la Empresa	Promover la cultura de igualdad de género en la empresa, difundiendo el plan y las medidas de igualdad, así como el compromiso de la entidad.	Documentación actualizada con la Política de Igualdad de la Empresa	Número de documentos actualizados con la Política de Igualdad	Tablas de Excel	Sección de igualdad y Sección de Recursos Humanos	Segundo semestre de 2024.	Tiempo de dedicación de personal responsable

Coordinación de actividades empresariales con proveeduría y clientela que tenga como punto de partida el propio Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo en la empresa	Lograr que el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo estén presentes en las actividades coordinadas con proveeduría y clientela de la entidad	Implementación del Plan de Igualdad y Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en las actividades coordinadas tanto con la clientela como con la proveeduría de la entidad.	Número de actividades coordinadas desde la implementación del Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Informe de actividades. Excel	Sección de igualdad y Departamentos de Clientela y Proveeduría	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable
Verificar formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento	Recabar la formación en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento	Acreditación de la formación recibida en materia de igualdad de género	Cursos de igualdad realizados por la comisión de seguimiento del plan de igualdad de género	Excel. Cursos Formativos recabados	Departamento de formación y Sección de igualdad	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable
Designación de una persona Responsable de Igualdad en la empresa	Designar en una persona la función de supervisión de las tareas de igualdad.	Una persona es responsable de la supervisión y coordinación de tareas de igualdad.	Informe anual de actividades supervisadas en materia de igualdad de género	Registro de designaciones anuales	Dirección estratégica	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable
Revisar la formación acreditada en Violencia de Género de la persona designada como responsable de Igualdad.	Recabar la formación en materia de Violencia de Género de la persona Responsable de	Acreditación de la formación recibida en materia de Violencia de Género	Cursos de violencia de género realizados por la persona responsable de igualdad en la empresa	Excel. Cursos Formativos recabados	Departamento de formación y Sección de igualdad	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

	Igualdad en la empresa						
Actualizar el Código Ético y Código de Conducta	Tener el Código Ético y de Conducta de la empresa actualizado	Código Ético y de Conducta actualizado.	Revisión actualizada del Código Ético y del Código de Conducta	Informe de actualización	Sección de igualdad	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Siguiendo los criterios de selección de la organización (que tenga discapacidad, dificultades económicas o con problemas de inserción por pertenecer a colectivos en riesgo de exclusión, etc.) en igualdad de condiciones se contratará al sexo menos representado	Seleccionar al sexo menos representando en igualdad de condiciones	Incrementar el número de personas perteneciente al sexo menos representado	Número de personas contratadas pertenecientes al sexo menos representado	Excel.	Sección de Recursos Humanos.	Vigencia durante el Plan de Igualdad.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Revisión del protocolo de selección desde la perspectiva de género	Eliminar posibles discriminaciones en el proceso de selección de personal por medio de un protocolo sin sesgos de género	Eliminación de posibles sesgos discriminatorios de género en el proceso de selección	Protocolo de selección revisado y actualizado	Protocolo de selección del personal	Sección de Recursos Humanos y Sección de Igualdad	Vigencia durante el Plan de Igualdad.	Tiempo de dedicación de personal responsable

Evaluación del método de selección de personal con perspectiva de género, constatando perfil definido y perfil ocupado	Analizar el método de selección de personal.	Objetividad sin sesgos ni discriminación del método de personal constatando perfil definido y perfil ocupado	Resultados obtenidos de la evaluación realizada del método de selección personal	Informe.	Sección de Recursos Humanos.	Vigencia durante el plan de igualdad	Tiempo de dedicación de personal responsable
Estadísticas de contratación de la plantilla de la empresa por sexo, edad y por el tipo de contrato indefinido o temporal	Tener registrado en la empresa el tipo de contratación, el año de nacimiento y sexo.	Registrar mensualmente la contratación de la plantilla no sólo por tipo de contrato y por sexo	Número de contratos realizados Análisis final de tipología de contratos desagregados por sexo, año de nacimiento.	Excel.	Sección de Recursos Humanos.	Vigencia durante el Plan de Igualdad.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Transparencia durante el proceso de selección proporcionando información a los candidatos y a las candidatas del estado de su selección	Proporcionar a las personas candidatas de un puesto de trabajo ofertado información veraz y periódica sobre los diferentes estadios de los procesos de selección y contratación	Grado de satisfacción sobre la información recibida entre las personas solicitantes de la misma durante los procesos de selección y contratación	Número de personas que solicitan la información Número de respuestas realizadas. Valoración de las respuestas realizadas	Encuestas. Excel.Informe.	Sección de Recursos Humanos.	Vigencia durante el Plan de Igualdad.	Tiempo de dedicación de personal responsable

<p>Elaborar un informe estadístico para la Comisión de Seguimiento con la evolución de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo.</p>	<p>Notificar a la Comisión de Seguimiento sobre el número de contrataciones realizadas desagregadas por sexo.</p>	<p>La Comisión de seguimiento informada sobre las contrataciones desagregadas por sexo</p>	<p>Información facilitada.</p>	<p>Acta de la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Sección de igualdad Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Difundir en todas las ofertas de empleo internas y externas " La Asociación de Personas con Discapacidad Verdiblanca es una empresa comprometida con la igualdad"</p>	<p>Difundir el compromiso asumido por la entidad con la igualdad</p>	<p>Visibilización e información del compromiso de igualdad en todas las publicaciones de ofertas de empleo</p>	<p>Número de ofertas internas y externas publicadas en las que se recoge la medida.</p>	<p>Canales de difusión donde se publican las ofertas de empleo.</p>	<p>Sección de Recursos Humanos</p>	<p>Anual</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Revisión de las Descripciones de los Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género	Contar con descripciones de puestos de trabajo sin sesgos discriminatorios y con un lenguaje inclusivo y no sexista	Descripciones de puestos de trabajo revisadas y actualizadas	Número de DPTS revisadas y actualizadas	DPTS	Sección de Recursos Humanos y Sección de Igualdad	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Corregir las situaciones en las que se detecte una minusvaloración del trabajo de mujeres, de hombres y de las personas LGTBIQA+	Erradicar cualquier tipo de minusvaloración en relación al género de las personas contratadas.	No exista minusvaloración en relación al género en la empresa.	Número de casos detectados. Número de casos corregidos.	Excel.Informe.	Sección de Recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

ÁREA DE FORMACIÓN

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Acciones formativas anuales en los centros de trabajo de la empresa para prevenir el acoso sexual y /o por razón de sexo, y por violencias sexuales	Formar a la plantilla en prevención ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Saber a quién consultar en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa y su procedimiento. Conocer los medios fuera de la empresa ante un caso por razón de sexo y/o género.	Número de mujeres formadas. Número de hombres formados. Número de personas intersexuales formadas.	Rubrica de evaluación. Encuestas de Google Forms.Listado de asistencia.	Sección de igualdad. Sección de formación.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Implementar acciones formativas en igualdad y diversidad en el plan de formación	Realizar diversos talleres en materia de igualdad de género y diversidad	Trabajadores y trabajadoras formadas en materia de igualdad de género y diversidad	Número de personas formadas. Número de talleres realizados. Grado de satisfacción de los talleres realizados.	Rúbrica de evaluación. Encuestas de Google Forms.Listado de asistencia.	Sección de recursos Humanos.Sección de igualdad. Sección de formación.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Revisión de materiales y contenidos no sexistas en las diversas acciones llevadas a cabo por VerdiBlanca a través de su Plan de Formación	Revisar desde la perspectiva de género los contenidos, materiales... de los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género, para garantizar criterios de igualdad en cuanto al	No utilizar ningún material ni contenido sexista y/o estereotipado.	Número de materiales revisados. Número de materiales modificados.Número de contenidos revisados.Número de contenidos modificados	Informe final anual.	Sección de igualdad. Departamento de formación y Recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

anual	lenguaje, imágenes, metodología, etc.						
Formación en Igualdad de Género y Diversidad a la Comisión de Seguimiento	Formar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Género.	Poder tomar decisiones con una formación específica, obteniendo competencias para debatir con una visión crítica	Número de formaciones que se les proponen a la Comisión Negociadora. Número de personas que realizan la formación. Satisfacción con las formaciones. Títulos formativos de la comisión.	Excel. Encuestas de satisfacción por Google Forms.	Sección de Recursos Humanos. Sección de igualdad. Sección de formación.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Taller formativo 'Conoce nuestro Plan de Igualdad'.	Resolver dudas sobre el nuevo Plan de Igualdad por medio de talleres y del correo electrónico igualdad@verdiblanca.com	La plantilla conozca las nuevas medidas del Plan de Igualdad	Número de personas asistentes a los talleres y número de correos recibidos con dudas.	Encuesta de satisfacción de Google Forms. Hoja de asistencia. Tablas de excel.	Sección de igualdad, Departamento de formación y Sección de Recursos Humanos	Segundo semestre de 2024.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Formar al personal de Recursos Humanos sobre el protocolo de actuación (Selección y contratación) sin sesgos de sexo	Ofrecer recursos y pautas a los y las responsables de contratación sin sesgos de sexo y/o género.	Contrataciones por méritos, sin sesgos de sexo y/o género	Número de personas que han sido formadas por medio del protocolo. Número de veces que se ha seguido el protocolo. Resultados segregados por sexo	Excel. Informe.	Sección de igualdad y Sección de Recursos Humanos.	Durante el último trimestre de 2024 y siempre que sea necesario por incorporación de nuevo personal.	Tiempo de dedicación de personal responsable



y/o género y no discriminación de otra índole							
<p>Formar al personal de Recursos Humanos sobre el protocolo de actuación (Selección y contratación) sin sesgos de sexo y/o género y no discriminación de otra índole.</p>	<p>Ofrecer recursos y pautas a los y las responsables de contratación sin sesgos de sexo y/o género.</p>	<p>Fomentar acciones formativas específicas encaminadas a la promoción y carrera profesional de mujeres y hombres. Realización de acciones formativas que fomenten el liderazgo/empoderamiento</p> <p>Contrataciones por méritos, sin sesgos de sexo y/o género</p>	<p>Número de personas que han sido formadas por medio del protocolo. Número de veces que se ha seguido el protocolo. Resultados disgregados por sexo</p>	<p>Excel.Informe.</p>	<p>Sección de igualdad y Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante el último trimestre de 2024 y siempre que sea necesario por incorporación de nuevo personal.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Acciones formativas específicas encaminadas a la promoción y carrera profesional de mujeres y hombres.</p>	<p>Fomentar acciones formativas específicas encaminadas a la promoción y carrera profesional de mujeres y hombres. Realización de acciones formativas que fomenten el liderazgo/empoderamiento</p>	<p>Mujeres y hombres promocionando dentro de la empresa en las categorías donde estén infrarrepresentados/as</p>	<p>Número de hombres que han promocionado. Número de mujeres que han promocionado. Estudio comparativo entre ambos. Número de mujeres que han participado en las acciones formativas para promocionar.</p>	<p>Informe.</p>	<p>Sección de igualdad y Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Formación para la Dirección y cargos intermedios en la</p>	<p>Formar a la Dirección y responsables técnicos y directivos en la problemática del acoso por</p>	<p>Dirección y responsables formados en materia de acoso sexual y/o</p>	<p>Número de formaciones realizadas durante el III Plan de Igualdad.</p>	<p>Lista de asistencia. Encuestas de satisfacción de</p>	<p>Mediador/a y Sección de igualdad. Sección de formación</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>



problemática del acoso sexual y/o por razón de sexo.

razón de sexo y/o sexual.

por razón de sexo.

Número de personas formadas.

Google forms.

Llevar a cabo formación donde se explique el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, y puedan resolver sus dudas.	Actualización formativa a la totalidad de la plantilla en los temas relacionados con el acoso por razón de sexo y/o sexual.	Resolución de dudas sobre el protocolo. Plantilla bien formada.	Número de participantes. Número de dudas resueltas.	Lista de asistencia. Encuestas de satisfacción de Google forms, Informe.	Sección Recursos Humanos y Sección de formación	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Formación y reciclaje de la comisión instructora del protocolo de acoso por razón de sexo y/o por razón sexual y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	Formar a la comisión instructora y a la comisión de acoso por razón de sexo y/o sexual.	Las personas responsables en materia de acoso por razón de sexo y/o sexual formadas en la materia y las personas responsables de llevar a cabo el cumplimiento del plan de igualdad.	Número de formaciones ofertadas a la las comisiones. Número de personas que realizan la formación. Títulos recabados. Encuestas de satisfacción por la formación realizada.	Excel. Informe.	Sección de igualdad. Sección de formación.	Vigente durante el plan de igualdad	Tiempo de dedicación de personal responsable
Formación en Prevención y sensibilización en el ámbito laboral que garantice de forma integral la libertad sexual.	Formar a la plantilla en prevención y sensibilización sobre la libertad sexual.	Plantilla formada y sensibilizada en materia de libertad sexual	Número de formaciones realizadas durante el III Plan de Igualdad. Número de personas formadas.	Lista de asistencia. Encuestas de satisfacción de Google forms	Sección de igualdad.	Vigente durante el plan de igualdad	Tiempo de dedicación de personal responsable



Proporcionar formación interna sobre las actuaciones a llevar a cabo en la empresa para víctimas de violencia de género.

Formación interna sobre políticas de actuación en caso de víctimas de violencia de género.

Trabajadores y trabajadoras formadas para saber actuar y qué medidas adoptar ante las trabajadoras que son víctimas de violencia de género.

Número de personas formadas.
Número de dudas recabadas
Número de dudas resueltas

Lista de asistencia.
Encuesta de satisfacción de google forms
Informe

Sección de Recursos Humanos.
Sección de igualdad.
Sección de formación

Anual

Tiempo de dedicación de personal responsable

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Compromiso para que en los cargos de responsabilidad exista como mínimo paridad en los miembros del equipo.	Procurar que exista paridad en los cargos de responsabilidad.	La empresa, en igualdad de condiciones, se compromete a que exista una paridad de sexos en los cargos de responsabilidad.	Número de mujeres que tienen cargos de responsabilidad en la empresa. Número de hombres que tienen cargos de responsabilidad en la empresa. Revisión del compromiso de la empresa.	Excel.	Sección de Recursos Humanos.	Segundo Semestre 2024.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para la igualdad de méritos y capacidad, niveles de responsabilidad y/o funciones en los que estén infrarrepresentados en función del sexo.	Eliminar el techo de cristal y proporcionar posibilidades de acceso de promoción profesional de mujeres y hombres donde exista infrarrepresentación.	Proporcionar medidas de acción positiva a las mujeres y hombres en puestos de trabajo que están infrarrepresentados y eliminar dentro de la empresa el techo de cristal. Creación de un protocolo de promoción interna.	Número de mujeres y hombres que han sido ascendidos a puestos de responsabilidad y o en funciones en las que están infrarrepresentados.	Excel Informe	Sección de recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

<p>Cerciorarse de que la igualdad de acceso de todas las personas en los diferentes puestos de trabajo sea sin distinción de sexo y/o género.</p>	<p>Verificar la comunicación de los puestos vacantes a la plantilla.</p>	<p>No discriminación por puestos de trabajo.</p>	<p>Datos estadísticos relativos a: Número de candidaturas por sexo presentadas. Número de mujeres/hombres preseleccionados y contratados. Tipo de contrato, puestos y grupo profesional. Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.</p>	<p>Excel.</p>	<p>Sección de recursos Humanos.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Elaborar una herramienta para obtener un registro del nivel formativo de las personas trabajadoras de la empresa desagregados por sexo</p>	<p>Conocer el nivel formativo de las personas trabajadoras de la empresa para así poder ofrecer promoción interna desagregados por sexo</p>	<p>Promociones internas a las personas trabajadoras de la entidad.</p>	<p>Registro del nivel formativo de las personas trabajadoras.</p>	<p>Excel. Base de datos interna.</p>	<p>Sección de igualdad y Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>

ÁREA DE RETRIBUCIONES

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Definición de puestos de trabajo en relación al análisis de registro retributivo garantizando así la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.	Definir, analizar y garantizar el sistema retributivo acorde a los puestos de trabajo asignados.	Informe de la comparativa del estudio retributivo.	Informe de la comparativa del estudio retributivo.	Excel Informe. Registro Retributivo.	Sección de recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Definir una política retributiva con perspectiva de género del convenio CEE	Fijar criterios objetivos para la adjudicación de complementos de responsabilidad	Disminución de la brecha paulatinamente	Política retributiva Nº de personas a las que afecta	Excel Informe.	Sección de recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Correlación equitativa de categoría profesional y retribución con perspectiva de género	Promover la categoría profesional y retribución buscando la paridad en la empresa	Retribuciones salariales equiparadas en relación a la categoría profesional y sin distinción de sexos.	Número de personas trabajadoras desagregadas por sexos en las diferentes categorías profesionales	Excel.	Sección de Recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

ÁREA DE INFRARREPRESENTACION FEMENINA Y MASCULINA

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Mayor presencia de mujeres y/o hombres en puestos de responsabilidad que se encuentren infrarrepresentadas.	Incrementar la contratación de mujeres y/o hombres en puestos de responsabilidad.	Eliminar la infrarrepresentación en ciertas categorías profesionales.	Número de mujeres y hombres desagregados por categorías profesionales. Número de contrataciones en categorías laborales donde se encuentren infrarrepresentaciones y en cargos de responsabilidad.	Excel. Bases de datos.	Sección de Recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Realizar procesos de selección objetivos; con la misma formación y capacidades, para lograr que accedan mujeres y hombres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentada.	Lograr un proceso de selección destinado al equilibrio de la plantilla en los diferentes grupos profesionales	Plantilla equilibrada según legislación vigente	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	Excel.	Sección de recursos Humanos. Sección de igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

<p>Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.</p>	<p>Crear una vía de transparencia en la empresa para las promociones internas.</p>	<p>Plantilla informada sobre la posibilidad de promocionar.</p>	<p>Número de mensajes emitidos en este sentido. Soportes utilizados para la comunicación de las promociones.</p>	<p>Informe. Registro de publicaciones.</p>	<p>Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Elaborar un informe sobre la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los puestos infrarepresentados en los cuatro años posteriores a la elaboración del Diagnóstico de Igualdad.</p>	<p>Conocer la evolución en los diferentes puestos donde exista infrarepresentación.</p>	<p>Eliminar la infrarepresentación en ciertas categorías profesionales. Terner un seguimiento sobre la eliminación de la infrarepresentación.</p>	<p>Número de mujeres incorporadas trabajando en puestos infraarepresentadas en la empresa. Número de hombres incorporados trabajando en puestos de infrarepresentación.</p>	<p>Informe.Exce I.</p>	<p>Sección de Recursos Humanos.Sección de igualdad.</p>	<p>Al finalizar la vigencia del plan de igualdad.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>

ÁREA DE EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Flexibilización de horarios para las personas responsables según normativa vigente para el cuidado de personas dependientes a cargo (siempre que las condiciones del puesto de trabajo lo permitan y persistan las condiciones que lo han originado)	Proporcionar a la plantilla medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Lograr cuando el servicio lo permita una conciliación real y efectiva para que los y las trabajadoras puedan atender a sus familiares dependientes y a la vez trabajar.	Número de trabajadores y trabajadoras a quienes se les informa de esta medida. Número de trabajadores y trabajadoras que solicitan dicha medida. Número de trabajadores y trabajadoras a quienes se les concede dicha medida.	Excel Informe	Sección de Recursos Humanos. Dirección estratégica	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Elaboración de un protocolo de asignación de becas de estudios para hijos o hijas que cursen estudios de Primaria, ESO y Educación Especial.	Tener un protocolo que regule las becas de las familias con hijos e hijas en etapa Primaria, ESO y Educación Especial.	Protocolo de asignación de becas	Número de veces que se ha seguido el protocolo. Resultados desagregados por sexo de las personas que se acogen a la asignación de becas.	Excel.	Sección de igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

<p>Ludoteca gratuita para descendientes entre 4 y 12 años para días no lectivos durante el calendario escolar en la sede de Verdiblanca. (Siempre que exista al menos una demanda de diez menores y la Entidad haya obtenido beneficios)</p>	<p>Proporcionar un espacio de aprendizaje lúdico para facilitar la conciliación laboral, familiar y personal los días no lectivos dentro del calendario escolar y laborales.</p>	<p>Ludoteca gratuita los días laborales y no lectivos durante el calendario laboral para la plantilla de la empresa.</p>	<p>Número de trabajadores y trabajadoras que han recibido información sobre esta medida.</p> <p>Número de niños y niñas que asisten a la ludoteca.</p> <p>Satisfacción de los padres y madres con respecto a la medida.</p>	<p>Encuesta de satisfacción.</p> <p>Excel.</p> <p>Hoja de firmas.</p>	<p>Sección de igualdad y Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Designar indicadores de conciliación que midan el porcentaje de personas que se acogen a ellas, y desagregados por sexo y categoría profesional.</p>	<p>Desagregar los datos de las diferentes medidas existentes sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar.</p>	<p>Información y documentación inclusiva sin diferenciación de sexo y/o género.</p>	<p>Número de personas trabajadoras desagregados por sexo que se acogen a las medidas de conciliación.</p> <p>Número de personas trabajadoras que se acogen a las medidas por categoría profesional.</p> <p>Análisis de los resultados obtenidos.</p>	<p>Excel. Informe.</p>	<p>Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>

Adhesión a la Red de Entidades Conciliadoras de la Junta de Andalucía por la Igualdad de Género.	Mantener la adhesión a la Red de Entidades Conciliadoras por la Igualdad de Género y a su manifiesto de la Junta de Andalucía.	Adhesión a la Red y al manifiesto.	Manifiestos a los que nos hemos adherido por la búsqueda de la igualdad.	Excel.	Sección de igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Ampliación del permiso retribuido del derecho que tendrá el padre o la madre a ausentarse del trabajo una hora y media al día en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados hasta el alta hospitalaria del/la menor	Implementar nueva medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Evitar bajas de I.T. indebidas. Mejorar las condiciones recogidas normativamente	Número de personal trabajador que se acogen a esta medida.	Excel. Informe.	Sección de Recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Elaborar una guía comprensible con las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Proporcionar a la plantilla un documento donde se recojan todas las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar existentes.	Plantilla informada sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Catálogo elaborado. Número de personas trabajadoras que se le ha enviado.	Excel.	Sección de Recursos Humanos. Sección de igualdad.	Durante la vigencia del plan de igualdad.	Tiempo de dedicación de personal responsable

ÁREA DE COMUNICACIÓN / USO DEL LENGUAJE

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Distinciones Minerva para la conmemoración del Día de las Mujeres	Realizar acciones específicas de empoderamiento de las mujeres en la empresa, conmemorando el 8 de marzo	Empoderamiento de las mujeres trabajadoras de la empresa. Sensibilización en diferentes temáticas de igualdad de género a las personas trabajadoras de la entidad.	Número de personas asistentes. Grado de satisfacción de las acciones. Número de mujeres distinguidas..	Rúbrica de evaluación. Encuestas as GoogleForms. Lista de asistencia.	Responsable de Igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Acciones divulgativas en materia de igualdad '12' (12 meses 12 causas)	Difundir conceptos y efemérides en materia de igualdad durante los 12 meses del año a través de banner.	Trabajadores y trabajadoras informados en diferentes conceptos y efemérides de igualdad	Número de personas que han visualizado los banners. Número de personas que han interactuado con los banners.	Informe.	Sección de igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Revisión del lenguaje de todos los soportes divulgativos para que no contenga términos sexistas ni discriminatorios.	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje en los diferentes soportes de la empresa para que no contenga términos sexistas ni discriminatorios.	Utilización de lenguaje no sexista	Número de publicaciones corregidas. Número de publicaciones revisadas antes de su publicación.	Informe.	Sección de igualdad. Dirección Estratégica	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

<p>Informar al máximo número de trabajadores y trabajadoras sobre las medidas que lleva a cabo Verdiblanca en materia de igualdad</p>	<p>Folletos informativos sobre diferentes temáticas de igualdad de género: los diferentes protocolos, conciliación, las distintas medidas del Plan de Igualdad...</p>	<p>Trabajadores y trabajadoras informados sobre las medidas que lleva a cabo Verdiblanca en materia de igualdad y en otras temáticas</p>	<p>Número de folletos realizados. Número de folletos entregados. Número de folletos publicados y vistos.</p>	<p>Excel.Redes sociales. Evaluación de los folletos</p>	<p>Sección de igualdad. Sección de Recursos Humanos. Dirección Estratégica</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Realizar acciones divulgativas de concienciación y/o sensibilización en materia corresponsabilidad y conciliación, violencia de género y acoso por razón de sexo y/o género.</p>	<p>Fomentar la corresponsabilidad en las personas trabajadoras de la entidad y/o en sus familias.</p>	<p>Personal trabajador y/o sus familias concienciadas en corresponsabilidad</p>	<p>Campaña de concienciación y sensibilización realizadas. Número de personas directas e indirectas sensibilizadas. Encuestas de google forms. (En el caso de ser presencial)</p>	<p>Informe.</p>	<p>Sección de igualdad. Sección de Recursos Humanos.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de Igualdad.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL / ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Generar ambiente distendido a través talleres/formación, y buena comunicación en los centros de trabajo entre responsables y plantilla para evitar tensiones.	Potenciar la cohesión de grupo en la plantilla de la empresa.	Permitir cauces de comunicación entre empresa y la plantilla sobre cualquier duda en materia de igualdad mediante un Buzón de Sugerencias sobre igualdad.	Número de personas que hacen sugerencias en el correo de igualdad@verdiblanca.com. Número de dudas resueltas tanto en el correo electrónico como en las diferentes charlas, talleres, etc... de igualdad.	Excel Informe	Sección de Recursos Humanos. Sección de igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Difusión del protocolo actualizado ante el acoso por razón de sexo y/o sexual entre la plantilla.	Difundir el protocolo entre la plantilla por actualización del mismo.	Platilla informada sobre el protocolo de actuación ante el acoso sexual y/o por razón de sexo.	Registro de casos. Número de trabajadores y trabajadoras nuevas a quienes se les entrega el protocolo. Número de trabajadores y trabajadoras a quienes se les hace entrega anualmente del protocolo.	Excel. Informe.	Mediadora y Sección de igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Especificación de quiénes son las personas responsables de cada equipo en el Protocolo de Acogida que se entrega a cada nuevo trabajador o trabajadora de la empresa para que sepa a quién dirigirse en cada	Visibilización de las personas encargadas de cada centro para informar de los diferentes protocolos, actuaciones en caso de acoso sexual y o por razón de sexo. Incluida la asesora confidencial.	Facilitar el cauce informativo entre empresa/plantilla.	Número de personas formadas en dicho protocolo. Listado de personas que participaran en la difusión de dicha información. Información dada a los y las trabajadores sobre la disposición de dicho listado.	Excel.	Sección de Recursos Humanos. Sección de igualdad.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

<p>momento o para cualquier duda que quiera plantear; así como la Guía Rápida de Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.</p>							
<p>Creación de la figura de la persona Asesora Confidencial / Mediadora de Igualdad.</p>	<p>Asignar a una persona la figura de asesora confidencial/ mediadora de igualdad.</p>	<p>Figura que nace para ofrecer una garantía de prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de protección de la víctima en caso de que se produzca.</p>	<p>Número de actuaciones que ha realizado en el transcurso de la creación de esta figura. Número de personas que han ostentado dicha figura. Evaluación de la manera de ejecutar cada actuación de la mediadora de igualdad.</p>	<p>Informe. Evaluación. Excel</p>	<p>Sección de igualdad.</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Tener vigentes y actualizados los protocolos de prevención e intervención ante el acoso sexual y/o por razón de sexo</p>	<p>Actualizar siempre que sea necesario el protocolo de acoso por razón de sexo y/o sexual.</p>	<p>Rubrica el propósito de la entidad de prevenir e intervenir con contundencia ante el acoso sexual y/ o por razón de sexo.</p>	<p>Número de modificaciones realizadas en el protocolo.Número de veces que se analiza el protocolo según la nueva legislación vigente.Comparativa de las modificaciones. Evaluación y análisis del protocolo.</p>	<p>Informe. Excel. Rúbricas de evaluación</p>	<p>Sección de Recursos Humanos y Sección de igualdad</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
<p>Garantizar el mantenimiento de una cuenta de correo electrónico para recibir o denunciar casos de acoso por razón de sexo y/o sexuales.</p>	<p>Mantener una vía de comunicación directa para activar el protocolo de acoso por razón de sexo y o sexual de manera telemática.</p>	<p>A través de acososexual@verdiblanca.com la mediadora de igualdad canaliza la información sobre este tema de manera confidencial.</p>	<p>Número de personas que han sido informadas sobre este correo electrónico. Número de personas que han utilizado este medio.</p>	<p>Excel. Informe con protección de datos. Soporte informático</p>	<p>Sección de Recursos Humanos.Responsable de igualdad. Persona asesora de</p>	<p>Anual.</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>

			Número de respuestas o resoluciones por medio de este correo electrónico.		confidencialidad. Departamento de Informática		
Adhesión al Manifiesto contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o sexista del IAM.	Insertar en Verdiblanca una adhesión al manifiesto contra el acoso por razón de sexo o sexista.	Adhesión a dicho manifiesto.	Manifiestos inscritos.	Manifiestos adheridos por la igualdad. Informe	Sección de igualdad.	Vigente durante el plan de igualdad	Tiempo de dedicación de personal responsable

AREA DE SALUD LABORAL

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género	Plasmar un análisis en relación a la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género	Informe de riesgos laborales con perspectiva de género	Fechas en las que se hizo el análisis. Número de los análisis y descripciones realizadas en los diferentes puestos laborales.	Informe	Técnico/a Responsable de Prevención. Sección de igualdad	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Elaboración del informe sobre siniestralidad laboral con perspectiva de género por la mutua de accidentes	Plasmar un análisis en relación a la siniestralidad con perspectiva de género	Conocer la siniestralidad	Número de accidentes laborales desagregados por sexo	Informe de siniestralidad	Técnico/a responsable de Prevención. Sección de igualdad	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

ÁREA DE PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Protocolo para actuar en los casos de mujeres víctimas de violencia de género.	Realizar un protocolo específico sobre los casos reconocidos de mujeres víctima de violencia de género.	Haber elaborado un documento con las medidas a llevar a cabo	Nº de veces que abre protocolo	Rúbrica de evaluación del protocolo	Sección de igualdad	Primer semestre 2024.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Establecer colaboraciones con instituciones públicas y privadas para dar acceso a las mujeres víctimas de violencia de género a nuestros procesos de selección de personal.	Contratar a mujeres que se encuentren en situación de exclusión social por ser víctimas de violencia de género	Contratación de mujeres víctimas de violencia de género por medio de colaboraciones con organismos públicos y privados.	Número de colaboradores de diferentes instituciones. Número de mujeres víctimas de violencia de género que han participado en los procesos de selección de personal ofrecido por los diferentes organismos. Número de mujeres víctimas de violencia de género que han sido contratadas por medio de la colaboración con otros organismos.	Tabla de Excel.Informe	Sección de Recursos Humanos.Sección de igualdad.	Comienzo en 2023.Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable

Elaboración de itinerarios de orientación laboral y empoderamiento para mujeres víctimas de violencia de género	Mejorar la empleabilidad de las mujeres víctimas de VG	Contratación de mujeres víctimas de VG	Nº de personas formadas Nº de mujeres que consiguen un contrato de trabajo	Tabla de Excel.Informe	Sección de Recursos Humanos.Sección de igualdad. Orientador laboral. Asesora confidencial	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable
Cupo de contratación anual de mujeres víctimas de VG	Mejorar la empleabilidad de las mujeres víctimas de VG	Al menos 5 mujeres al año contratadas víctimas de violencia de género	Nº de mujeres contratadas	Tabla de Excel.Informe	Sección de Recursos Humanos.Sección de igualdad. Orientador laboral. Asesora confidencial	Anual	Tiempo de dedicación de personal responsable

ÁREA DE SEGUIMIENTO

Medidas	Objetivos operativos	Resultados	Indicadores	Instrumentos	Responsable	Calendario	Medios y recursos
Crear un informe estadístico que contenga el número de promociones internas (cambios de categoría, de origen y destino) desagregadas por sexo y tipo de jornada (de origen y destino) de forma anual	Recabar los tipos de promociones internas que se realizan en la empresa, desagregandolos por sexos.	Tener un registro de las promociones que se realizan en la empresa, conociendo las diferentes tipologías.	Número de personas promocionadas en la empresa.	Excel.	Sección de Recursos Humanos.	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable
Seguimiento anual de las estadísticas de infrarrepresentación en la contratación con perspectiva de género	Conocer la evolución de la tendencia estadística de la infrarrepresentación de los puestos de trabajo. Analizar el resultado de la aplicación de las acciones positivas del Plan de Igualdad	Equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todas las categorías profesionales.	Número de mujeres y hombres desagregados por categorías profesionales. Número de contrataciones de mujeres y hombres en categorías laborales donde se encuentran infrarrepresentadas/os.	Excel. Bases de datos.	Sección de recursos Humanos y Sección de igualdad	Anual.	Tiempo de dedicación de personal responsable

<p>Conocer el número de casos de mujeres víctimas de violencia de género, para evaluar las medidas adoptadas y el protocolo utilizado.</p>	<p>Informar a la Comisión de Negociadora del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Informar a la Comisión de Negociadora del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Número de mujeres que han sufrido violencia de género y en qué situación y medidas se han adoptado</p>	<p>Tabla de Excel.</p>	<p>Sección de igualdad.</p>	<p>Anual</p>	<p>Tiempo de dedicación de personal responsable</p>
--	--	--	---	------------------------	-----------------------------	--------------	---

Cronograma del Plan de Igualdad:

CRONOGRAMA																	
AÑO		2024				2025				2026				2027			
TRIMESTRES		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
ÁREAS	DENOMINACIÓN																
ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Promover la no discriminación en la vestimenta de las personas trabajadoras en materia de género.																
	Comunicar sobre el nuevo Plan de Igualdad entre mujeres y hombres a toda la plantilla de la empresa.																
	Difundir las nuevas acciones del Plan de Igualdad por medio de una guía a través de los diferentes cauces de comunicación: redes sociales, correos electrónicos, charlas...																

ÁREA DE GESTIÓN ORGANIZATIVA / COMPROMISO CON LA IGUALDAD	Colaborar y trabajar con entidades que tengan una cultura empresarial por la igualdad de género.																			
	Promover la cultura de igualdad de género en la empresa, difundiendo el plan y las medidas de igualdad, así como el compromiso de la entidad.																			
	Lograr que el Plan de Igualdad y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo estén presentes en las actividades coordinadas con proveeduría y clientela de la entidad																			
	Recabar la formación en materia de Violencia de Género de la persona Responsable de Igualdad en la empresa																			
	Recabar la formación en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.																			
	Designar en una persona la función de supervisión de las tareas de igualdad.																			
	Tener el Código Ético y de Conducta de la empresa actualizado																			

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Siguiendo los criterios de selección de la organización (que tenga discapacidad, dificultades económicas o con problemas de inserción por pertenecer a colectivos en riesgo de exclusión, etc.) en igualdad de condiciones se contratará al sexo menos representado																			
	Revisión del protocolo de selección desde la perspectiva de género.																			
	Evaluación del método de selección de personal con perspectiva de género, constatando perfil definido y perfil ocupado																			
	Transparencia durante el proceso de selección proporcionando información a los candidatos y a las candidatas del estado de su selección																			
	Elaborar un informe estadístico para la Comisión de Seguimiento con la evolución de las contrataciones realizadas desagregadas por sexo.																			
	Estadísticas de contratación de la plantilla de la empresa por sexo, edad y por el tipo de contrato indefinido o temporal																			
	Difundir en todas las ofertas de empleo internas y externas " La Asociación de Personas con Discapacidad Verdiblanca es una empresa comprometida con la igualdad"																			
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisión de las Descripciones de los Puestos de Trabajo desde la perspectiva de género																			
	Corregir las situaciones en las que se detecte una minusvaloración del trabajo de mujeres, de hombres y de las personas LGTBIQA+																			

ÁREA DE FORMACIÓN	Acciones formativas anuales en los centros de trabajo de la empresa para prevenir el acoso sexual y /o por razón de sexo, y por violencias sexuales																		
	Implementar acciones formativas en igualdad y diversidad en el plan de formación																		
	Revisión de materiales y contenidos no sexistas en las diversas acciones llevadas a cabo por Verdiblanca a través de su Plan de Formación anual																		
	Formación en Igualdad de Género y Diversidad a la Comisión de Seguimiento																		
	Taller formativo 'Conoce nuestro Plan de Igualdad'.																		
ÁREA DE FORMACIÓN	Formar al personal de Recursos Humanos sobre el protocolo de actuación (Selección y contratación) sin sesgos de sexo y/o género y no discriminación de otra índole.																		
	Acciones formativas específicas encaminadas a la promoción y carrera profesional de mujeres y hombres.																		
	Formación para la Dirección y cargos intermedios en la problemática del acoso sexual y/o por razón de sexo.																		

Llevar a cabo formación donde se explique el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, y puedan resolver sus dudas.																			
Formación y reciclaje de la comisión instructora del protocolo de acoso por razón de sexo y/o por razón sexual y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.																			
Formación en Prevención y sensibilización en el ámbito laboral que garantice de forma integral la libertad sexual.																			
Proporcionar formación interna sobre las actuaciones a llevar a cabo en la empresa para víctimas de violencia de género.																			

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	Compromiso para que en los cargos de responsabilidad exista como mínimo paridad en los miembros del equipo.																		
	Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna, para la igualdad de méritos y capacidad, niveles de responsabilidad y/o funciones en los que estén infrarrepresentados en función del sexo.																		
	Cerciorarse de que la igualdad de acceso de todas las personas en los diferentes puestos de trabajo sea sin distinción de sexo y/o género.																		
	Elaborar una herramienta para obtener un registro del nivel formativo de las personas trabajadoras de la empresa desagregados por sexo																		
ÁREA DE RETRIBUCIONES	Definición de puestos de trabajo en relación al análisis de registro retributivo garantizando así la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.																		
	Definir una política retributiva con perspectiva de género del convenio CEE																		
	Correlación equitativa de categoría profesional y retribución con perspectiva de género																		
ÁREA DE INFRARREPRESENTACION FEMENINA Y MASCULINA	Mayor presencia de mujeres y/o hombres en puestos de responsabilidad que se encuentren infrarrepresentadas.																		
	Realizar procesos de selección objetivos; con la misma formación y capacidades, para lograr que accedan mujeres y hombres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentada.																		

Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	
--	--



Asociación de Personas con Discapacidad

Centro Especial de Empleo - Nº 29-87/AL/SE

Ctra. Sierra Alhamilla, 288 - Nave 7

04007 Almería

Tel. 950 221 000 - Fax: 950 220 492

Web: www.verdiblanca.com

Email: info@verdiblanca.com



	Garantizar el mantenimiento de una cuenta de correo electrónico para recibir o denunciar casos de acoso por razón de sexo y/o sexuales.	
--	---	--

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente que “Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Delegado/a de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

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 de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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 de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no 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 los acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

10. COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La empresa designará la figura de **Delegado/a de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad.

Así mismo, la **Comisión de Igualdad** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de Igualdad:

Por parte de la empresa:

- Antonio Sánchez de Amo
- Verónica Navarro Jiménez
- María Mercedes Moreno Berenguel
- Rocío Montes Belmonte
- Inmaculada Villanueva

Por parte de la RLPT y con los sindicatos más representativos del sector:

- M^a Amparo Daza (CCOO)
- Eva Villanueva Carmona (UGT)
- Cristina García Villena
- José María Muñoz
- Lourdes Aragonés Escañuela

Objetivo de la Comisión de Igualdad:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Igualdad:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad.
- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.
- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.

Reglamento de funcionamiento

Se adjunta como anexo a este documento.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables, que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.

- **Rol de género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada**:³Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional**: provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
 - **Segregación horizontal**: por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
 - **Segregación vertical**: por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal**: barrera invisible que describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en el que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

³ Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Conciliación**: mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad**: compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización**: es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género**: se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.

Violencia de género: ⁴toda violencia contra una mujer por ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada

⁴ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

12. ANEXOS

12.1. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. PRINCIPIOS

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

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

Por su parte, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 encomienda a *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual tiene un objetivo claro: la lucha contra todo tipo de violencias sexuales. Y a tal fin establece el artículo 12 de prevención y sensibilización en el ámbito laboral donde indica que *“Las empresas deberán 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”*. Así mismo se debe destacar el artículo 16.2 sobre espacios públicos seguros: *“Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras”*. Esta normativa también recoge el acoso digital y en los medios de comunicación (artículo 10).

De acuerdo con estos principios, Verdiblanca se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y

valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un procedimiento (método) que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, Verdiblanca expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de su ámbito.

En este sentido Verdiblanca solicitará la colaboración de la Parte Social para contribuir igualmente a la sensibilización de la plantilla e informando a la empresa de cualquier situación contraria a las pretensiones mencionadas anteriormente de la que pudiera tener conocimiento, vigilando así por el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

Toda la plantilla de VERDIBLANCA tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respeto.

De acuerdo con estos principios, VERDIBLANCA declara que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben de ser ignorados. Y serán sancionados con contundencia.

Para conseguir este propósito:

VERDIBLANCA solicita que cada una de las personas de la organización y aquellas con autoridad sobre otras, asuman sus responsabilidades:

- Evitando acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual, con connotaciones sexuales o motivadas por razón de sexo de una persona, que son o puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidatorias para

alguna persona.

- Actuando de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, de acuerdo con las orientaciones que establece el procedimiento interno de la empresa sobre “PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO”: no ignorándolos, no tolerándolos, no dejando que se repitan o se agraven poniéndolos en conocimiento y pidiendo apoyo a las personas adecuadas, prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo

VERDIBLANCA, se comprometen a:

- Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para toda la plantilla y, en especial, para el equipo directivo y cargos de responsabilidad para contribuir a crear una mayor consciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona o una relación de personas, con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona actuante que presente una queja o denuncia interna o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

El procedimiento concreta estos compromisos y será revisado periódicamente, además de ser firmado por la Dirección de la empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, siendo publicadas a través de los canales habituales de comunicación de la organización.

3. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de

acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual; sirviendo el mismo, bajo la responsabilidad de la empresa, para el procedimiento en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que puedan afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención (del acoso) y la reacción de la empresa frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.
3. Disponer de espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las personas trabajadoras.

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

4.1 Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 y 7.2 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo respetivamente. Ambos se consideran actos discriminatorios.

Según el artículo 7.1 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”*.

La Organización Internacional del Trabajo OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Conductas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL AMBIENTAL. – Consisten en comportamientos de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

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

4.2 Acoso por razón de sexo.

Por su parte, según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 el **acoso por razón de sexo** se define como “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*”.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual o por razón de sexo. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

4.3. Acoso digital y en medios de comunicación.

El acoso digital laboral es una conducta mediante la cual, generalmente, se agrede o se hostiga a la persona trabajadora a través de mensajes de datos con contenido malintencionado, logrando que esta se sienta humillada o maltratada en su lugar de trabajo o incluso fuera del mismo

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

5. TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, se distingue:

- El acoso de intercambio (o quid pro quo): se fuerza a la persona actuante a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- Acoso ambiental: es el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros y/o compañeras (acoso horizontal).
- De un mando superior a una persona subordinada (acoso vertical descendente).
- Por parte de una persona subordinada a un mando superior (acoso vertical ascendente).

También puede afectar a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta clientela, proveeduría, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

6. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- **Prevención y sensibilización.** Se promoverá la formación de la plantilla en la materia y se garantizará la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- **Respeto y protección a las personas.** Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Confidencialidad de los datos y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de conflicto laboral, siempre que hayan actuado de buena fe.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.** Se velará en todo momento por la no interrupción de su derecho al trabajo de la persona denunciante y se proporcionará apoyo a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo, contemplándose, en su caso, la aplicación de medidas cautelares durante la instrucción de los procedimientos.

Las denuncias se tratarán con objetividad e imparcialidad, profesionalidad, respeto, confidencialidad y prontitud. Se protegerá especialmente la confidencialidad y la intimidad de todo el personal implicado en el proceso de investigación y resolución.

Se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.

Todas las personas participantes deberán guardar confidencialidad y secreto. El incumplimiento de esta obligación podrá conllevar la incoación de procedimiento disciplinario a la persona infractora.

En caso de confirmarse que una denuncia alega hechos falsos, la persona denunciante podrá ser objeto de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades, incluso penales, en que pudiera haber incurrido.

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

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la empresa adoptará las siguientes medidas:

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las personas empleadas lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo; procurando que la comunicación sea comprensible y de fácil acceso para quienes tengan dificultades comunicativas.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado entre la empresa y la Parte Social. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas afectadas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón

de sexo a la plantilla. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.

- Se asegurará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

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

8. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

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

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

Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social. Así mismo, será revisable en base a modificaciones o actualizaciones legislativas.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y la denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.

- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto 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. El Protocolo 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: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento 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 procedimiento 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.
- **Preservación de la identidad:** Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.
- **Sigilo:** Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo deben 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.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.
- El acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.
- **Inversión de la carga de la prueba:** En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

10. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o se les formará de no tener esta formación. Serán designadas por la Comisión de Igualdad; y en caso de que desapareciera, entre la Dirección y la Parte Social.

El equipo estará formado por personal técnico de Recursos Humanos, por el mismo número de la Parte Social y la persona asesora confidencial, responsable del correo electrónico habilitado por la empresa para recibir este tipo de denuncias que es el de acososexual@verdiblanca.com.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, Tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro previa solicitud a la Dirección. La plantilla deberá prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera, pudiendo solicitar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del Servicio de Prevención.
- c) Recomendar y gestionar ante Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales (ejemplo teletrabajo, etc)
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Investigación trasladará a la persona instructora desinada por la Dirección toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con el consentimiento por parte de la persona víctima, por:

- a) Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- b) El Comité de Empresa.
- c) O cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido al efecto.

Además de a través de la cuenta de correo específica acososexual@verdiblanca.com habilitada por la empresa, también se podrá interponer ante la parte social que representa a la plantilla en su cuenta comiteverdiblanca@gmail.com o presencialmente a la presidencia de esa parte social o a la persona responsable de la gestión de la cuenta de correo de la empresa (igualmente podrá remitirse por correo postal).

Requisitos de la denuncia

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

La denuncia deberá contener la siguiente información (según el modelo establecido):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.

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

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

2. Fase de investigación

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de las personas componentes el Equipo de Investigación del Acoso sexual y por razón de sexo.

La Dirección, en contacto con este Equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 7 días laborales.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como este ha sido definido, el Equipo comunicará la Dirección este hecho e igualmente a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión. En el caso que se detecte cualquier otro tipo de acoso se trasladará al equipo de investigación pertinente para que se haga cargo del caso y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual o por razón de sexo se procederá a seguir una fase de investigación.

2.1. Procedimiento abreviado

La finalidad del procedimiento abreviado es la actuación rápida y ágil por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y la denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

El procedimiento se iniciará a petición de la persona acosada o de cualquier otra que sea testigo del acoso, mediante la comunicación por los medios referidos anteriormente

Apertura del procedimiento

El Equipo de Investigación, en procedimiento abreviado, citará a las partes involucradas y a aquellas personas que puedan aportar información relevante, en un plazo no mayor de 5 días laborales contados a partir de la recepción de la denuncia, a una entrevista cuya finalidad será el esclarecimiento de los hechos.

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

Informe previo

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días laborales el Equipo deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta, que podrá suponer el cierre del procedimiento o la continuación de las investigaciones a través de un procedimiento formal. En todo caso, la Dirección tomará medidas para evitar a la persona acosada su exposición a la situación denunciada.

En el caso de dar traslado de este expediente a un procedimiento formal, se evitará una revictimización secundaria haciendo pasar a la persona víctima por sucesivas entrevistas y declaraciones rememorando un momento o momentos de su vida que pretende olvidar.

El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas, cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura.

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

2.2. Procedimiento formal

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo podrá solicitar a la Dirección la adopción de medidas

cautelares para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona supuesta acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. En la misma podrá llevar acompañante.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo declarará una vez; salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la persona víctima podrá ser asistida por la parte social o por quién considere.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación del procedimiento adopte la persona acosada.

2.3. Finalización del proceso

El expediente investigador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborales, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este informe será remitido a la Dirección, a la persona denunciada y a la persona denunciante y/o víctima.

Corresponderá a la Dirección la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el Equipo de Investigación.

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.

- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no del acoso denunciado.
- Firma de los miembros del equipo investigador.

3. Acciones a adoptar derivadas del procedimiento

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

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, la Dirección tomará las medidas oportunas para que aquélla y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

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

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

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

12. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Finalizado el procedimiento, el Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Considerar el tiempo que haya podido permanecer de baja por motivo de la situación de acoso sexual y por razón de sexo asimilada a un accidente laboral en relación con las prestaciones de IT.
- Reiteración de los estándares éticos y morales.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE DEJARA DE EXISTIR LA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una Comisión de Atención a las Situaciones de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones que será entregado a la Dirección y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

14. OTRAS CONSIDERACIONES

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser

objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

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

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional civil, penal, social o administrativa para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Otra persona (indicar):
TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre	y		
Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono	de
		contacto	
Sexo		Correo	de
		contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Centro		Puesto	
de		de	
trabajo		trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre	y		
Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Centro		Puesto	
de		de	
trabajo		trabajo	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS		
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas y puestos que ocupan)		
POSIBLES TESTIGOS	SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:		
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	SÍ	NO
En caso afirmativo detallar		
SOLICITUD		
Solicito el inicio del Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo.		
Firma y DNI de la persona receptora: Localidad y fecha: Nº de expediente:	Firma de la persona solicitante.	

Este documento se entrega a:

Parte social de la representación de la plantilla	Comisión de Igualdad
---	----------------------

12.2 Reglamento de la Comisión de seguimiento

REGLAMENTO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Primero. - Objeto y aplicación

El presente reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento de oportunidades será la encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

La Comisión de Seguimiento realizará el seguimiento de la implantación de las medidas de acción positivas negociadas en el Plan de Igualdad permitiendo conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Segundo. – Composición de la Comisión de seguimiento

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por miembros: por parte de la representación legal de la plantilla firmante del Plan de Igualdad y por parte de la empresa. Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la

empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

La pertenencia de los/as miembros a la Comisión de Seguimiento es voluntaria, por lo que cualquiera de sus miembros podrá abandonarla con un preaviso de al menos un mes.

En el ínterin de la sustitución de los/as componentes, se guardará la paridad de las votaciones.

Segundo. Uno. Sustituciones de los miembros de la comisión

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

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

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

Se dejará en acta el cese y nombramiento de los/as representantes de cada una de las partes, siendo necesario la constancia en el orden del día de la reunión el cese y nombramiento de cargos, para que sea válida la presencia y aceptación del cargo por parte del nuevo/a miembro que se nombre.

Tercero. - Funciones

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento de las posibles desviaciones localizadas en fase de diagnóstico, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer las fases y calendario para la elaboración implantación de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones derivadas de los cursos de formación y del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades que se aprobará.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.

Cuarto. - Reuniones y actas

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre, durante la jornada laboral.

La convocatoria de las reuniones deberá ser cursada como mínimo con 7 días de antelación indicando el orden del día, el lugar, hora y la fecha de esta.

La Comisión se reunirá de manera extraordinaria a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones con un preaviso de 7 días de antelación. Se entiende de manera extraordinaria los siguientes supuestos:

- Que se haya producido algún suceso o incidente en la compañía que por su gravedad pudiera afectar al libre cumplimiento de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.
- La publicación de una nueva normativa específica que suponga una alteración de las políticas establecidas en materia de Igualdad de Oportunidades.
- La solicitud de renuncia por parte de uno o más miembros de la Comisión de Seguimiento por motivos extraordinarios que no pudieran esperar a la siguiente reunión programada.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista presentes o representados/as la mayoría de cada una de las dos partes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.

En caso de desacuerdo, cada una de las dos partes podrá dejar constancia en acta de su posición.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Las actas se guardarán archivo correspondiente por la Comisión de Igualdad.

Las partes podrán ser asistidas en cada reunión por asesores/as quienes tendrán voz, pero no voto.

Quinto. - Deber de sigilo

Todos/as los/as componentes de la Comisión se comprometen a tratar con debida y exigida confidencialidad la información, datos, documentos y cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Con la firma de la presente acta, los miembros de la Comisión aprueban, por unanimidad, el reglamento recogido en la misma.

12.3 Protocolo de Violencia de género

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género, la empresa y la representación legal de su plantilla (RLT), deciden suscribir el siguiente PROTOCOLO, teniendo como marco el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

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

I. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema

social de actualidad como es la discriminación de las mujeres, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

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

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

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

El presente documento pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Así, Verdiblanca insta a la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

II. ÁMBITO PERSONAL

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

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

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las entidades y centros de trabajo de Verdiblanca.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de Violencia de Género las personas trabajadoras deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico, según se recoge en el RD Ley 9/2018.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

La L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género establece:

5.1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8). La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

5.2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4). La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus

servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

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

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

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

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

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

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

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente,

muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5).

5.5. Acreditación de la situación legal de desempleo.

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

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

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

5.6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.

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

5.7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género.

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o

psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

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

5.8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género.

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

VI. PROPUESTAS COMPLEMENTARIAS A LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y complementar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, la Empresa y la representación legal de su plantilla proponemos las siguientes medidas:

6.1. Reordenación del tiempo de trabajo.

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

6.2. Permisos.

A las mujeres víctimas de violencia de género se les facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas legales, judiciales o médicas, incluidas las de las personas dependientes s a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, hasta un total de 16 horas anuales, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de la entidad bajo petición previa y justificación médica, social y terapéutica y/o de la administración competente.

6.3. Excedencia por razón de violencia de género.

Las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria habiendo prestado un mínimo de 3 meses de servicio en la entidad, teniendo un derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses con un máximo de 12 meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere.

6.4. Recolocación en otros centros de trabajo de la entidad.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrán derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

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

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

6.5. Anticipos económicos.

Además de lo establecido en el convenio colectivo, sobre la víctima de violencia de género se concederá un anticipo de nómina por trabajos futuros como máximo de los siguientes seis meses posteriores a su solicitud y supeditada la devolución a la proporción de la duración de su contrato con la empresa en función de si es indefinido o eventual.

6.6. Ayudas sociales.

Se prestará de forma gratuita, asistencia terapéutica psicológica, recursos sociales y de empleo, a la víctima de violencia de género mediante el personal técnico de la organización de psicología, orientación laboral y/o trabajo social siempre que la entidad disponga de dicho personal especializado en la materia.

6.7. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales, en virtud de las necesidades del servicio de la empresa.

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

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

Las personas designadas para cumplir las medidas de este protocolo contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas, y mantendrán la discreción y confidencialidad exigidas.

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

1. Medidas de seguridad para la persona agredida.

Cuando la víctima de violencia de género y el maltratador pertenezcan a la misma empresa, se adoptarán de inmediato las medidas cautelares legales establecidas para proteger la integridad de la víctima de violencia de género.

Se negociarán otras medidas de protección dirigidas a la persona agredida si fueran necesarias.

VIII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL PROTOCOLO

Este documento está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este protocolo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

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