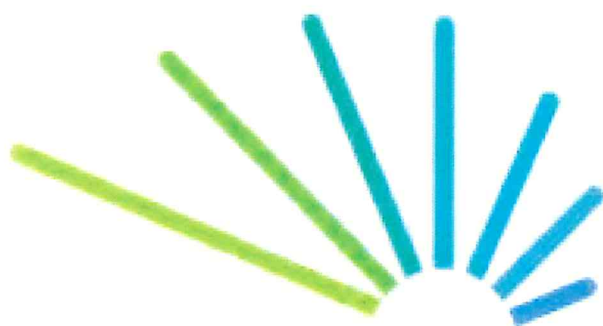




ALDAIA
PRÒXIMA

PLAN DE IGUALDAD 2023 – 2026

ALDAIA PROXIMA S.A.

PLAN DE IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

DATOS DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES

- 1.- Partes suscriptoras.
- 2.- Estructura del Plan de Igualdad.
- 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.
- 4.- Ámbito de aplicación.
- 5.- Vigencia.
- 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan.
- 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.
- 8.- Derecho de acceso.
- 9.- Protocolos de actuación acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

- 10.- Selección, contratación y promoción profesional.
 - 11.- Formación
 - 12.- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.
 - 13.- Condiciones de trabajo
 - 14.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - 15.- Infrarrepresentación femenina
 - 16.- Prevención del acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo
 17. Derechos de las víctimas de violencia de género
 - 18.- Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.
-

ANEXO I CALENDARIO DE ACTUACIONES

ANEXO II FICHA DE MEDIOS, RECURSOS E INDICADORES

ANEXO III FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES DEL PLAN

ANEXO IV PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL
ACOSO LABORAL

ANEXO V PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ANEXO VI GLOSARIO DE TÉRMINOS

ANEXO VII PLAN ANUAL DE FORMACIÓN 2023

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el 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.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ALDAIA PRÒXIMA, S.A., tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello 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 la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de ALDAIA PRÒXIMA, S.A.

Para la redacción del presente documento se ha tenido en cuenta lo contemplado en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro para todas las empresas obligadas a la elaboración e implantación del plan de igualdad.

DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

FICHA TÉCNICA DE "ALDAIA PRÓXIMA, S.A."

Nombre de la Empresa: ALDAIA PRÓXIMA, S.A.

CIF: A98282379

E-mail:
aldaiaproxima@ajuntamentaldaia.org

Teléfono: 961985270

Domicilio social: Plaza Constitución, 10 - 46960 Aldaia Valencia

Página Web: <https://www.aldaia.es/es/aldaia-proxima>

Antigüedad de la empresa: 2010

Actividad/es a las que se dedica:

ALDAIA PRÓXIMA S.A.O. es una sociedad mercantil pública. Su capital pertenece íntegramente en el Ayuntamiento de Aldaia.

Actualmente lleva a cabo la gestión de los siguientes servicios:

- Escuela infantil municipal "La Llavoreta".
- Gestión de actividades e instalaciones deportivas
- Servicio de mantenimiento y tratamiento del agua en piscina cubierta
- Gestión de piscina lúdica
- Servicio de Ayuda y "Menjar a domicili"
- Servicio de Atención y Seguimiento para las personas con problemas de Salud Mental grave (SASEM)
- Personal acompañante educativo y monitor/a para programa aula compartida (PAC)
- Conserjería en colegios de educación infantil y primaria

Estos servicios están divididos en 5 unidades organizativas:

- Programa de Aula Compartida (PAC)
- Servicio de Atención y Seguimiento para las personas con problemas de Salud Mental grave (SASEM)
- Escuela Infantil -Municipal "Llavoreta"
- Instalaciones deportivas
- Servicio de ayuda y "Menjar a domicili"

Tamaño (nº trabajadores que prestan servicios, incluyendo funciones directivas o gerenciales): 77

Número de Unidades organizativas: 5

Forma jurídica de la empresa: SOCIEDAD ANÓNIMA

Cultura de Empresa: El objetivo de Aldaia Pròxima es garantizar la calidad y eficacia en la gestión de los servicios encomendados. La sociedad mercantil aplica métodos y técnicas que permiten una mejora en la calidad de los mismos con el fin de satisfacer las necesidades de los vecinos de Aldaia.

Personas que componen el Consejo de Administración: 8 personas

Sistemas de retribución: por convenio

Instalaciones de la empresa, incluyendo descripción de las mismas (vestuarios, aseos, etc.):
LLAVORETA

- 9 aulas, 1 despacho, 2 baños

POLIDEPORTIVO

- Pabellón:
 - ✓ Planta baja: Cancha baloncesto, Botiquín, 2 almacenes, 7 vestuarios, 2 wc, Sala calderas, Gimnasio, Garita conserjes
 - ✓ 1ª planta: 2 wc, Sala spinning
 - ✓ 2ª planta: Sala multiusos
- Edificio despachos fuente: 1 vestuario, 2 wc, 1 despacho
- Vestuarios campo fútbol: 6 vestuarios y 4 almacenes
- Trinquet: 2 wc y 2 vestuarios
- Piscina lúdica: 2 vestuarios, 1 despacho, 1 botiquín, 1 sala, 1 almacén
- 2 frontones
- 2 tenis
- 3 padels
- 1 campo fútbol
- Piscina cubierta
 - ✓ Sótano
 - ✓ Planta baja: 6 vestuarios: 1 recepción, 2 wc, 2 salas multiusos, 2 vasos piscina, 2 almacenes, 1 cuarto socorristas 2 vestuarios, botiquín
 - ✓ 1ª planta: 1 aseo y 5 salas

ENCRUCIJADAS

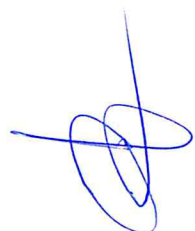
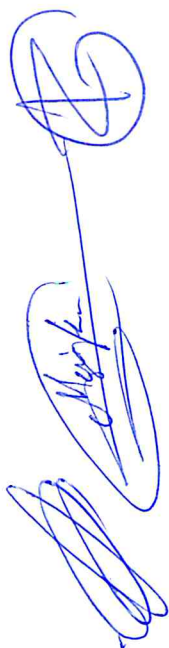
- 1 campo fútbol
- 1 parque
- 1 multipista
- 1 paellers
- Edificio vestuarios: 3 salas multiusos, 8 vestuarios, 1 sala calderas, 3 almacenes, 1 sala de limpieza
- Edificio bar: 1 cocina, 2 wc, 1 almacén, 2 wc fuera

Ámbito territorial (multinacional, nacional, regional, local): Local en el municipio de Aldaia

Convenios Colectivos aplicables:

- Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (código de convenio n.º: 99005615011990)
- Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunitat Valenciana. (código de convenio n.º: 80000305011997)
- Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana. (código de convenio n.º: 80000545012003)
- Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para los años 2020 y 2021 (código de convenio n.º: 99100165012016)
- Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (código de convenio 99015105012005)

Correo electrónico	aldaiaproxima@ajuntamentaldaia.org
Página web	https://www.aldaia.es/es/aldaia-proxima-deportes/page/quienes-somos
Personas de contacto	Guillermo Luján Valero



ALDAIA PRÒXIMA, S.A. es una Empresa municipal participada íntegramente con capital público del Ayuntamiento de Aldaia y dedicada a la gestión de multiservicios para el municipio de Aldaia (Valencia).

A fecha 30 de junio de 2022 prestan sus servicios laborales un total de **77 personas, de las cuales 49 son mujeres y 28 son hombres**, de lo que se deriva que un 63,64 % de la plantilla está compuesta por mujeres y un 26,36 % por hombres.

En concreto, los servicios que gestiona la Sociedad son los siguientes:

- Escuela infantil municipal "La Llavoreta".
- Gestión de actividades e instalaciones deportivas
- Servicio de mantenimiento y tratamiento del agua en piscina cubierta
- Gestión de piscina lúdica
- Servicio de Ayuda y "Menjar a domicili"
- Servicio de Atención y Seguimiento para las personas con problemas de Salud Mental grave (SASEM)
- Personal acompañante educativo y monitor/a para programa aula compartida (PAC)
- Conserjería en colegios de educación infantil y primaria

Estos servicios están divididos en 5 unidades organizativas:

- Programa de Aula Compartida (PAC)
- Servicio de Atención y Seguimiento para las personas con problemas de Salud Mental grave (SASEM)
- Escuela Infantil -Municipal " Llavoreta"
- Instalaciones deportivas
- Servicio de ayuda y "Menjar a domicili"

El domicilio de la Empresa se encuentra ubicado en la Plaza Constitución, 10 de Aldaia (Valencia) y en la calle Ricardo Fuster, s/n de Aldaia (Valencia) están situadas las oficinas centrales. Ahora bien, por el tipo de actividad de la Empresa que, como ya ha sido indicado, es la gestión de multiservicios

para el Ayuntamiento, existe diversidad de centros de trabajo diseminados por todo el municipio de Aldaia.

ALDAIA PRÒXIMA, S.A. S.L.U. se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), y más concretamente por lo dispuesto en cada uno de los Convenios Colectivos de trabajo que resultan de aplicación a los diferentes servicios que gestiona la Empresa, tales como:

- Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (código de convenio n.º: 99005615011990)
- Convenio colectivo para las empresas que tengan adjudicada mediante contrato con alguna administración pública, la gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros Mujer 24 Horas, centros de acogida y servicio de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada en la Comunitat Valenciana. (código de convenio n.º: 80000305011997)
- Colectivo para Empresas de Atención Especializada en el ámbito de la Familia, Infancia y Juventud, en la Comunidad Valenciana. (código de convenio n.º: 80000545012003)
- Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para los años 2020 y 2021 (código de convenio n.º: 99100165012016)
- Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios (código de convenio 99015105012005)

Consciente de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, ALDAIA PRÒXIMA, S.A. S.L.U. se compromete a llevar a cabo, durante la vigencia del mismo, las medidas en él dispuestas, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Los objetivos y acciones propuestas en el presente Plan la consecuencia de un trabajo de análisis y reflexión, y parten de la comunicación y las aportaciones de todos los grupos de interés implicados.

Para su concreción final se han tenido en cuenta los resultados del diagnóstico de situación y las propuestas realizadas por el comité de empresa; los resultados del cuestionario de igualdad que han cumplimentado 34 trabajadores-as (19 mujeres y 15 hombres) de la empresa.



DATOS GENERALES

1.- Partes suscriptoras.

- I. La Empresa, así como la representación legal de los/as trabajadores/as, se encuentran legitimados para negociar, y en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y, a tal efecto, suscriben el presente Plan de Igualdad.
- II. En concreto, son partes suscriptoras del mismo, de una parte, el Comité de Empresa de ALDAIA PRÒXIMA, S.A. S.L.U. en representación de los/as trabajadores/as y, de otra, Don Guillermo Luján Valero, en representación de la Empresa.

2.- Estructura del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad queda estructurado en tres partes, precedidos de una introducción relativa al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres:

- I. La primera parte hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto 901/2020.
- II. La segunda parte del Plan de Igualdad, bajo la rúbrica Áreas de actuación, recoge los puntos 10 a 18, cada uno de los cuales se centra en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se prevén las siguientes materias:

10.- Selección y promoción profesional

11.- Formación.

12.- Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.

13.- Condiciones de trabajo.

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

15- Infrarrepresentación femenina.

16.- Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

17.- Derechos de las víctimas de violencia de género

18. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

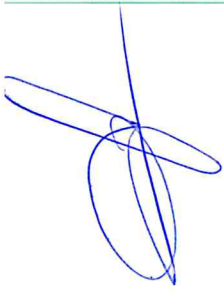
Dentro de cada artículo se establecen los concretos Objetivos a alcanzar por la Empresa, respecto a cada área o materia, indicando a continuación las Medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Empresa con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos, así como los Recursos y medios previstos para su aplicación.

- 
- III. La tercera parte consta de la asignación de responsables, indicadores y plazo de ejecución de cada una de las medidas propuestas en el presente plan de igualdad, así como de los anexos al presente documento.

3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.

- 
- 
- I. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre personas en el seno de la Empresa, independientemente del sexo, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos.
- II. Atendiendo a lo anteriormente establecido, se fijan los concretos objetivos del Plan, previstos en la parte segunda.

4.- Ámbito de aplicación.

- 
- I. En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de la Sociedad, entendiendo por tal a los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en

todos los centros de trabajo de la Empresa, así como en cualquier otro centro de trabajo que pudiera aperturarse en el futuro.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas o departamentos. Estas concretas medidas, en su caso, se indicarán en el correspondiente punto del Plan, en función del área o materia a la que afecten.

- II. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

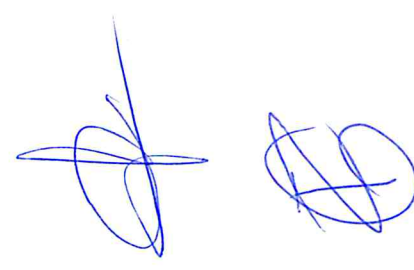
5.- Vigencia.

- I. El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, extendiéndose la misma desde el día 1 de enero de 2.023, día de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2.026.

En el caso que concurra alguna circunstancia excepcional que impida la implantación de las acciones planificadas, podrá solicitarse, previo acuerdo por las partes suscriptoras, una prórroga de un año.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente como Anexo I "**Calendario de Actuaciones**".

- II. Llegada la fecha de término antes indicada (teniendo en cuenta la prórroga anteriormente mencionada), se aprobará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa.
- III. Sin perjuicio de lo anterior, las medidas que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o



desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan.

- I. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Empresa se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo necesarios, y en concreto, los que a continuación se indican:
 - i) Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad (CESI), formada por 2 miembros del comité de empresa y 2 representantes de la empresa.
 - ii) Creación de la figura de Agente de Igualdad y Conciliación, encargada de hacer de enlace entre las trabajadoras/es y la empresa, actuando como medio canalizador de las necesidades y expectativas del personal y elemento de asesoramiento personalizado. Se propondrá por parte de la empresa y se ratificará el nombramiento por la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (CESI).
 - iii) Creación de la figura del/a Responsable en materia de igualdad (RI), persona designada por la empresa y encargada del impulso y supervisión del Plan de Igualdad, así como de la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.
 - iv) Compromiso de sensibilización y formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, así como a ser informados/as del propio Plan de Igualdad de la Empresa.
- II. Esta lista no es exhaustiva, por lo que, atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.

- III. Así mismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, ALDAIA PRÒXIMA, S.A. concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

7.- Sistema de evaluación y seguimiento.

- I. Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se mantendrá la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de igualdad (CESI), de carácter paritario, compuesta de un lado, por representantes de la Empresa, y de otro, por la representación legal de los/as trabajadores/as. El número de miembros de la CESI será de 4. Necesariamente formará parte de dicha Comisión el/la Responsable en materia de Igualdad.
- II. La Comisión será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse al menos una vez al año.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- i) El objetivo que se pretende alcanzar.
- ii) La medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución.
- iii) Los medios o recursos concretos que se han aplicado.
- iv) Los indicadores que han servido para valorar el grado de consecución del objetivo previsto.
- v) La fecha de implantación de la medida.
- vi) Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos...etc.

- III. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:
- i) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
 - ii) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
 - iii) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la Empresa.
 - iv) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
 - v) Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.
- IV. Las decisiones de la CESI se adoptarán por mayoría de sus miembros.
- V. Por otra parte, la Empresa designará una persona como Responsable en materia de igualdad (RI), encargada del impulso, coordinación y seguimiento en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el derecho de información y acceso, en los términos dispuestos en el siguiente punto del Plan, así como en la normativa de general aplicación.

El RI será miembro de la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad, ostentando su Presidencia.

8.- Derecho de acceso.

- I. Se garantiza el acceso de la representación legal de los/as trabajadores/as, y de éstos individualmente, a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos.

- II. En cumplimiento de lo anterior, la Empresa a través de la C.E.S.I. facilitará información, al menos anualmente, sobre la situación en la aplicación de las medidas dispuestas en el Plan, así como la relativa a las mejoras producidas en la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, entre otras:
- i) Contenido del Plan de Igualdad, incluido objetivos y medidas establecidas.
 - ii) Datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en la Empresa.
 - iii) Identificación del/a Responsable en materia de igualdad.
 - iv) Nivel de implantación y puesta en marcha de las medidas propuestas.
 - v) Consecuencias o cambios observados tras la implantación de las medidas.

9.- Protocolos de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.

- I. Siguiendo lo dispuesto en el artículo 48 de la LOI, la Empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como mantener actualizados unos Protocolos de actuación para dar tratamiento a dichas situaciones y las de acoso laboral.
- II. Estos protocolos, que se adjunta como Anexo IV "Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral" y Anexo V "Protocolo para la prevención y erradicación del acoso sexual y acoso por razón de sexo" tiene por objeto la promoción de la prevención de cualquier tipo acoso, así como el establecimiento de un procedimiento de actuación antes estas posibles situaciones.
- III. La representación de los/as trabajadores/as contribuirá a prevenir el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de la plantilla de la Empresa, así como la información a la Dirección de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento, y que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

10.- I. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

10.1. Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de acceso al empleo:

Objetivo I.1: Desarrollar canales de reclutamiento adecuados para asegurar que la Empresa obtiene, en sus procesos de selección, candidaturas de ambos sexos.

Objetivo I.2: Establecer un sistema de pruebas selectivas que garanticen un proceso de selección de personal no discriminatorio.

Objetivo I.3: Garantizar que el equipo o personas encargadas de la selección de personal tengan formación y sensibilidad hacia la Igualdad de Oportunidades.

Objetivo I.4: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

10.2. Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo I.1: Desarrollar canales de reclutamiento adecuados para asegurar que la Empresa obtiene, en sus procesos de selección, candidaturas de ambos sexos.

1.1.1. Garantizar la aplicación de un modelo de oferta de trabajo que emplee una denominación neutra del puesto de trabajo a cubrir, sin indicación de género alguno, y especificando las concretas funciones y tareas a realizar, sin sesgo de género. A tal efecto el/la Agente de Igualdad recibirá todas las ofertas de trabajo

que publique la empresa y revisará, de forma previa a su difusión, el contenido de las mismas para garantizar que se cumplen los criterios descritos.

- 1.1.2. Utilizar modelos de solicitud de empleo que garanticen la obtención de información relevante para la selección, sin extenderse a datos personales que puedan entenderse discriminatorios e irrelevantes para la cobertura de vacantes

Objetivo I.2: Establecer un sistema de pruebas selectivas que garanticen un proceso de selección de personal no discriminatorio.

- 1.2.1. Compromiso expreso por la igualdad de oportunidades en las Bases de Empleo Público.
- 1.2.2. Priorizar la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, incluyendo un incremento de un 5% en la valoración obtenida en la fase de baremación curricular, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto.
- 1.2.3. Priorizar la contratación de personas víctimas de violencia de género y familias monoparentales en determinadas áreas o puestos de trabajo, incluyendo un incremento de un 5% en la valoración obtenida en la fase de baremación curricular, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto.
- 1.2.4. Elaborar un guion de entrevista para cada proceso de selección, con las preguntas a realizar por las personas que realicen la entrevista de valoración, para evitar cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato/a (tales como las relativas a expectativas sobre futura maternidad/paternidad, situación familiar o convivencia, etc.).
- 1.2.5. Fomentar la paridad en cuanto a las personas que forman parte del proceso de selección (entrevistadores-as) siempre que sea posible.

Objetivo I.3: Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y sensibilidad hacia la Igualdad de Oportunidades.

- 1.3.1. Garantizar la formación adecuada en materia de Igualdad de Oportunidades del personal del Departamento de Recursos Humanos y responsables de servicio que participan en los procesos de selección de personal en la Empresa, a través de la realización de una acción formativa-taller de entrevistas de selección.

Objetivo I.4: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

- 1.4.1 Priorizar la promoción de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, incluyendo un incremento de un 5% en la valoración obtenida en la fase de baremación curricular, siempre y cuando cumpla los requisitos mínimos definidos en el perfil del puesto

11.- II. FORMACIÓN

11.1. Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de formación:

Objetivo II.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Objetivo II.2: Asegurar la participación de todo el personal en la detección de necesidades formativas, eliminando cualquier sesgo de género y garantizar el acceso a la formación de todo el personal de la empresa, independientemente del sexo.

11.2. Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo II.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

2.1.1 Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.

2.1.2 Incluir información de igualdad para todo el personal

Objetivo II.2: Asegurar la participación de todo el personal en la detección de necesidades formativas, eliminando cualquier sesgo de género y garantizar el acceso a la formación de todo el personal de la empresa, independientemente del sexo.

2.2.1. Garantizar el análisis de las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, los de aquellos ocupados por mujeres, a través de un proceso estructurado de detección de necesidades formativas con la participación de todo el personal, responsables de área y comité de empresa.

2.2.2. Asegurar la planificación de acciones formativas adecuadas a las necesidades detectadas, a través de un proceso estructurado de elaboración del plan de formación anual.

- 2.2.3. Formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.
- 2.2.4. Garantizar la información a todo el personal sobre los cursos y jornadas que se realizan en la empresa según lo dispuesto en el Plan de Formación (se hayan inscrito previamente o no), mediante mailings personalizados, portal web, etc.
- 2.2.5. Garantizar que dicha información sobre los cursos y jornadas que se realizan en la empresa también son accesibles al personal que se encuentra de excedencia, bajas por maternidad/paternidad y otras ausencias laborales de similar naturaleza, mediante mailings personalizados, portal web, etc...
- 2.2.6. Establecer medidas de flexibilidad/conciliación, previa solicitud documentada, que permitan la asistencia a cursos de formación que no se realizan en horario laboral: cambio de turnos, ampliar ediciones de cursos en diferentes horarios, formación on line, etc.
- 2.2.7. Difusión de folleto informativo a toda la plantilla sobre "lenguaje inclusivo".
- 2.2.8. Realizar un taller sobre entrevistas de selección con perspectiva de igualdad a las personas que intervienen en los procesos de selección durante la vigencia del plan y que no hayan recibido formación al respecto.
- 2.2.9. Realizar un taller de "Utilización del lenguaje no sexista en la comunicación" a las personas que intervienen en la comunicación de la empresa durante la vigencia del plan.
- 2.2.10. Realizar formación para la dirección, mandos medios y personal con personas a cargo en "Sensibilización en igualdad de oportunidades" a través de una acción formativa durante la vigencia del plan.
- 2.2.11. Realizar formación para el área de RRHH en "Igualdad de oportunidades, aplicación práctica en la Empresa y RRHH" a través de una acción formativa durante la vigencia del plan.

12.- III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.

12.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva:

Objetivo III.1: Lograr una distribución uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Objetivo III.2: Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

12.2.- Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo III.1: Lograr una distribución uniforme y equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

3.1.1. Incluir la perspectiva de género entre los criterios de valoración en la promoción de puestos o vacantes de empleo, priorizando, a igualdad de méritos, capacidad e idoneidad, la promoción/contratación del candidato/a del sexo infrarrepresentado en el servicio o puesto de trabajo al que opta, añadiendo un 5% en la baremación curricular obtenida.

3.1.2. Elaborar la descripción de todos los puestos de trabajo, asegurando que sea de forma neutra e independiente del género, con objeto de clarificar los requerimientos de cada puesto y los criterios de promoción y acceso a cada uno de ellos.

3.1.3. Utilizar canales de comunicación que sean accesibles para todo el personal con el fin de informar de las vacantes a las cuales se puede optar para promocionar o

cambiar de puesto, y que garanticen la no discriminación por razón de sexo: comunicado de nóminas mensual, portal web, mails personalizados, tableros de anuncios, etc

Objetivo IV.2: Detectar la existencia de posibles diferencias retributivas para garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

3.2.1 Realizar anualmente la auditoria salarial para analizar los datos y diferencias retributivas, según el sistema de clasificación establecido por la empresa a tal efecto, indicando si las mismas son objetivamente justificables o no, con el fin de facilitar un control antidiscriminatorio y garantizar que el establecimiento de la retribución es acorde con la responsabilidad del puesto y se establece de forma clara y transparente, conforme a criterios objetivos y con independencia del género.

3.2.2. Analizar los resultados y, en caso de que se detecten diferencias sustanciales, objetivamente no justificables, promover medidas correctoras para eliminar las posibles desigualdades.

3.2.3 Revisar todos los complementos salariales, para verificar que responden a criterios claros y objetivos, independientemente de que esos complementos formen parte, mayoritariamente, del salario de mujeres u hombres

3.2.4 Reducir de manera progresiva la brecha salarial existente.

13.- IV. CONDICIONES DE TRABAJO.

13.1 Objetivos

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de retribución:

Objetivo IV.1: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, plan de prevención de riesgos laborales, plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.

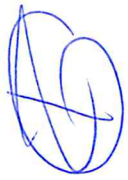
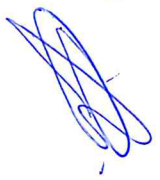
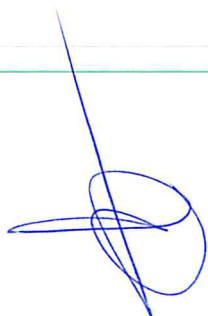
Objetivo IV.2: Promoción de la salud y el bienestar.

Objetivo IV.3: Garantizar que las personas trabajadoras puedan disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones, asimismo, que se preserve su intimidad personal y familiar, independientemente de la jornada de trabajo que tengan establecida.

13.2 Medidas

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo IV.1: Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, plan de prevención de riesgos laborales, plan de emergencia, así como en cualquier otra obligación en materia de prevención de riesgos laborales.

- 
- 
- 
- 
- 4.1.1. Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales, salud y seguridad laboral desde una perspectiva de igualdad de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a toda la plantilla.
 - 4.1.2. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá identificar las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o para las mujeres en período de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
 - 4.1.3. Incluir en la entrega de información de riesgos de cada puesto los específicos del embarazo, para que el personal los conozca y pueda sensibilizarse con los mismos, independientemente del sexo del trabajador/a.
 - 4.1.4. Promover un periodo de embarazo saludable, asegurando el cambio de puesto de trabajo o limitaciones de actividades de las empleadas en situaciones de embarazo, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten riesgo, tanto para su salud como para la salud del feto. Así mismo, la empresa

facilitará la tramitación a través de la Mutua de la solicitud de la prestación económica que amplía el cobro hasta el 100% de la jornada.

- 4.1.5. Incluir en el protocolo de investigación de accidentes un apartado para investigar la posible influencia del sexo del trabajador/a afectado/a, en el supuesto de ser víctima de un accidente de trabajo y, en su caso, aplicar las medidas correctoras oportunas.

Objetivo IV.2: Promoción de la salud y el bienestar,

- 4.2.1. Promover acciones para favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.
- 4.2.2. Incorporar la perspectiva de igualdad de género en la elaboración de campañas sobre seguridad, salud y bienestar.

Objetivo IV.3: Garantizar que las personas trabajadoras puedan disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones, asimismo, que se preserve su intimidad personal y familiar, independientemente de la jornada de trabajo que tengan establecida.

- 4.3.1 Establecer que se respetarán los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacaciones de las personas trabajadoras.
- 4.3.2 Evitar en la medida de lo posible, el envío de comunicaciones profesionales finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo establecido en la empresa, salvo causas de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

14.- V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

14.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de conciliación:

Objetivo V.1: Elaborar mecanismos para identificar los principales problemas, necesidades y expectativas del personal en materia de conciliación de vida familiar y laboral, para apoyar las prioridades de actuación y alinear las estrategias de la empresa.

Objetivo V.2: Desarrollar y poner en marcha medidas concretas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral, adaptadas a las necesidades de los/as trabajadores/as (con especial atención y preferencia, en su caso, a víctimas violencia de género y familias monoparentales).

Objetivo V.3: Fomentar la implantación del teletrabajo siguiendo las directrices establecidas por la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Objetivo V.4: Fomentar la información y sensibilización del personal de la empresa en materia de conciliación, así como de los medios y recursos disponibles.

14.2.- Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo V.1: Elaborar mecanismos para identificar los principales problemas, necesidades y expectativas del personal en materia de conciliación de vida familiar y laboral, para apoyar las prioridades de actuación y alinear las estrategias de la empresa.

5.1.1. Establecer un grupo de mejora interdisciplinar, con periodicidad de reunión anual, que aporte información sobre los problemas, necesidades y expectativas del personal en materia de conciliación y propuestas de actuación.

5.1.2. Realizar una encuesta anual, anónima y voluntaria para que toda la plantilla pueda aportar su opinión sobre las medidas de conciliación y realizar propuestas de actuación.

5.1.3. Enviar información de interés en materia de conciliación e igualdad.

Objetivo V. 2: Desarrollar y poner en marcha medidas concretas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral, adaptadas a las necesidades de los/as trabajadores/as (con especial atención y preferencia, en su caso, a víctimas violencia de género y familias monoparentales).

5.2.1. Ampliación de la duración de la excedencia por cuidado de hijos hasta los 5 años (actualmente, con carácter general, como máximo es de tres años).

5.2.2. Ampliación de la duración de la excedencia para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, hasta 5 años (actualmente, con carácter general, como máximo dos años).

5.2.3. Reducción de jornada con carácter reversible, por un periodo máximo de 1 año, para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar. El/la trabajador/a podrá optar por solicitar la reducción de jornada con carácter permanente o con carácter reversible, en cuyo caso la empresa concederá la reducción por un periodo máximo de 1 año, a la finalización del cual el/la trabajador/a podrá retornar a su jornada original

5.2.4. Ante nuevas vacantes o cambios de centro, horario o jornada en el servicio, y siempre que el/la candidato/a cumpla con el perfil requerido y lo haya solicitado, ofrecer la posibilidad de ocupar dicha vacante, con carácter preferente, a los/as trabajadores/as con hijas/os a cargo hasta los 12 años de edad.

5.2.5. ***"Incorporación gradual tras el embarazo"***, medida que supone la posibilidad reducción de la jornada de 2 horas diarias durante los primeros 15 días laborables, sin minoración de sueldo, tras la incorporación de la baja por maternidad (incluyendo lactancia o vacaciones pendientes). Esta hora podrá ser a libre elección de la trabajadora, al inicio, final o mitad de la jornada, con objeto de apoyar el vínculo madre-hija/o y reducir el estrés del retorno laboral.

5.2.6. Incluir como permisos no retribuidos, con el formato de bolsas de horas recuperables, el tiempo necesario para la asistencia y/o acompañamiento de la pareja a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, con comunicación previa a la empresa con 5 días laborables de antelación.

5.2.7 Incluir como permisos no retribuidos, con el formato de bolsas de horas recuperables, el tiempo necesario para acompañamiento a la pareja a visitas ginecológicas y técnicas de preparación al parto, con comunicación previa a la empresa con 5 días laborables de antelación.

5.2.8 Incluir como permisos no retribuidos, hasta 1 mes de duración adicional a lo recogido en cada convenio, el tiempo requerido para casos de adopción o acogimiento, tanto para el periodo de gestión como el de adaptación al núcleo familiar. Dicho permiso también podrá ser solicitado como bolsa de horas recuperables, con objeto de no suponer merma económica dicho tiempo de ausencia del puesto de trabajo.

5.2.9 Las/os trabajadoras/es con hijas/os menores de edad, que por convenio regulador o sentencia judicial acreditada sólo pudieran disfrutar de la compañía de sus hijas/os en determinado periodo vacacional, tendrán derecho preferencial a que sus días de disfrute de vacaciones coincidan con dicho periodo.

5.2.10 Incluir 1 día adicional de permiso retribuido mensual al progenitor/a con un/a menor de 18 años a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave que

implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera un cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el servicio de salud correspondiente.

5.2.11 Establecer una excedencia de hasta 3 meses por fallecimiento de la pareja, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

5.2.12 Incluir como permiso no retribuido, con el formato de bolsa de horas recuperables, para el acompañamiento a tutorías de los menores a su cargo, previa solicitud y justificación.

5.2.13 Realización de estudios de adelanto de la edad de jubilación respecto a la edad ordinaria, previa solicitud del personal y respetando lo establecido en las leyes.

5.2.14 Incluir 15 días de permiso retribuido a los/as progenitores/as, previa justificación, en el caso de Adopción Internacional para la realización de gestiones y viajes requeridos por la administración.

5.2.15 Incluir las horas necesarias a los/as progenitores/as en el caso de Adopción Nacional y/o Acogimiento familiar para la realización de gestiones requeridas por la administración, previa justificación.

5.2.16 Ofrecer la posibilidad de, en el caso personal extranjero, acumular las vacaciones correspondientes a dos años para viajar a su país de origen.

5.2.17 Permiso retribuido para la realización del procedimiento hospitalario necesario para donar médula ósea.

5.2.18 Equiparación de convivencia y/o pareja de hecho con matrimonio a todos los efectos relativos a los permisos retribuidos.

5.2.19 Garantizar que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no puedan dar lugar a ningún tipo de discriminación en ninguno de los niveles de la empresa ni frene su promoción.

5.2.20 Mejorar la ley con respecto a la flexibilidad del permiso matrimonial o por inscripción de pareja de hecho, pudiendo disfrutar de los días correspondientes dentro de los seis meses siguientes durante un período máximo de un año. Si se solicitase el disfrute en otra fecha distinta a la consecutiva del hecho causante (matrimonio o inscripción como pareja de hecho), esta deberá de consensuarse entre trabajador/a y empresa.

5.2.21 Permitir unir las vacaciones al permiso de maternidad/paternidad

5.2.22 Permiso retribuido por acompañamiento de familiar de primer grado para el resultado de pruebas oncológicas, aportando el justificante correspondiente.

Objetivo V.3: Fomentar la implantación del teletrabajo siguiendo las directrices establecidas por la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

5.3.1. Fomentar el teletrabajo en aquellos servicios cuya prestación pueda realizarse por esta modalidad.

5.3.2 Evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Objetivo V.4: Fomentar la información y sensibilización del personal de la empresa en materia de conciliación, así como de los medios y recursos disponibles.

5.4.1 Asegurar que los/as trabajadores/as estén siempre informados sobre las distintas posibilidades de conciliación existentes en la Empresa, estableciendo canales de comunicación efectivos.

VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

15.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de infrarrepresentación femenina.

Objetivo VI.1: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

Objetivo VI.2: Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales, tratando de equilibrar dicha presencia.

15.2.- Medidas.

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo VI.1: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

6.1.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

6.1.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

Objetivo VI. 2: Facilitar la presencia femenina en los distintos puestos y grupos profesionales, tratando de equilibrar dicha presencia.

6.2.1 Favorecer a la candidata mujer en aquellas vacantes a cubrir por promoción profesional interna y en igualdad de condiciones y donde la mujer se halle infrarrepresentada, siempre que cumplan el perfil requerido para el puesto.

Facilitar el acceso de mujeres a cursos específicos del sector para incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas

15.- VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

16.1.- Objetivos

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.

Objetivo VII.1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Objetivo VII.2: Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

16.2.- Medidas

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

Objetivo VII.1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

7.1.1. Informar a todo el personal de la empresa y poner a disposición del mismo, los protocolos de cualquier tipo de acoso y remarcar en el mismo el compromiso de la empresa de tolerancia cero con estas situaciones.

7.1.2. Programación de un curso de "Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo" durante la vigencia del presente plan.

7.1.3. Hacer entrega a todo el personal de la empresa de una copia impresa del "Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral" y del "Protocolo para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo", así como, a las nuevas incorporaciones.

Objetivo VII.2: Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

- 7.2.1. Revisar y actualizar un procedimiento específico que regule la actuación empresarial en casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, dando cauce a las denuncias que pueda formular el personal objeto del mismo y garantizando la confidencialidad en todas las fases del proceso. Se adjunta Anexo IV sobre ***“Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral”*** y Anexo V sobre ***“Protocolo para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo”***
- 7.2.2. Creación de una Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), como órgano paritario encargado de la tramitación del mencionado proceso, entre cuyas funciones se encuentra el seguimiento e investigación de los casos denunciados, propuesta de las medidas disciplinarias oportunas en cada caso y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo.
- 7.2.3. Dar difusión al ***“Protocolo para la prevención y erradicación del acoso laboral”*** y al ***“Protocolo para la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo”***, así como a las medidas complementarias de este plan.
- 7.2.4. Formar a los miembros de la Comisión Instructora frente al acoso (CIA) en las materias necesarias para el correcto desempeño de sus funciones.

16.- VIII. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

17.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de derechos de las víctimas de violencia de género.

Objetivo VIII. 1: Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Objetivo VIII.2: Mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo VIII.3: Sensibilizar a la plantilla en materia de Violencia de Género

17.2.- Medidas.

Para alcanzar dichos objetivos las Empresa adopta las siguientes medidas:

Objetivo VIII. 1: Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género conozca y pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. a raíz de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

8.1.1 Reconocer el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga, dentro de la jornada laboral de su puesto y centro de trabajo, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.

Objetivo VIII. 2: Mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

8.2.1 Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de un tercio de la jornada sin reducción de

haber, o bien de un 50 % de la jornada, con una reducción de haber correspondiente a la diferencia entre el tercio y la mitad de aquella.

8.2.2 Para aquellas personas que acrediten ser víctima de violencia de género, incrementar en un día el permiso por cambio de domicilio contemplado en el convenio del- de la trabajador-a.

8.2.3 Facilitar la libre elección del periodo vacaciones y la preferencia de disfrute frente al resto de trabajadores-as.

8.2.4 Considerar como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad, debidamente justificadas para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, de la trabajadora víctimas de violencia de género, durante al menos 1 año, desde que se acredite su situación como tal.

8.2.5 Establecer la posibilidad a la trabajador víctima de violencia de género de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 18 meses con reserva del puesto de trabajo.

8.2.6 Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, siempre que se justifiquen y por el tiempo imprescindible para hacer el trámite.

8.2.7 Establecer el compromiso por parte de la empresa a que en la ejecución de todas las medidas aquí acordadas se asegure la confidencialidad de la víctima.

Objetivo VIII.3: Sensibilizar a la plantilla en materia de Violencia de Género

8.3.1 Realizar campañas específicas sobre días internacionales de celebración en materia de igualdad como el día internacional de la mujer, el día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer, etc.

IX. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA.

18.1.- Objetivos.

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en relación con la comunicación y el lenguaje no sexista.

Objetivo IX.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

Objetivo IX.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Objetivo IX.3: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad

Objetivo IX.4: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad

18.2.- Medidas.

Para alcanzar dichos objetivos la Empresa adopta las siguientes medidas:

Objetivo IX. 1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

9.1.1 Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.

Objetivo IX. 2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

- 9.2.1. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

Objetivo IX.3: Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

- 9.3.1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y de los Protocolos para la prevención y erradicación del cualquier tipo de acoso.
- 9.3.2. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.
- 9.3.3. Utilizar en los documentos corporativos los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad

Objetivo IX.4: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

- 9.4.1 Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.
- 9.4.2 Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019

