

**27.12.2023** **PLAN DE IGUALDAD**

#LimpiamosLaDesigualdad



## INDICE

---

1.- INTRODUCCION .....	3
2.- PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	4
3.- ESTRUCTURA.....	5
4.- DEFINICIONES.....	14
5.- AMBITO DE APLICACIÓN.....	20
6.- VIGENCIA DEL PLAN.....	20
7.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS.....	21
8.- MEDIDAS E INDICADORES.....	22
9.- PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCION INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GENERO .....	52
10.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCION, DETECCION Y ACTUACION ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO.....	64
11.- PRESUPUESTO.....	80
12.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	81
13.- MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO.....	85
14.- CRONOGRAMA.....	87

## 1.- INTRODUCCIÓN

---

El presente II Plan de Igualdad del Grupo multiAnau se enmarca en el compromiso por seguir apostando por el mantenimiento y la implementación en el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

El Grupo multiAnau, está formado por multiAnau SL (en adelante multiAnau) y multiAnau Servicios Generales SLU (en adelante multiAnau SG).

El Grupo multiAnau, junto con los agentes sociales, afronta como un reto el llevar a cabo las nuevas medidas, así como seguir implementando el PIO en aquellos centros de nueva adjudicación.

Las partes firmantes de este Acuerdo, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante, LOIEMH), el Real Decreto Ley 6/2019 de uno de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, el II Plan de Igualdad del Grupo multiAnau como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres.

## **2.- PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD**

---

Suscriben y firman el presente acuerdo:

CCOO del Hábitat:

-  Susana Alcaraz Castellón, RLPT CCOO
-  Natalia Galán Armero en representación CCOO del Hábitat

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT

-  Pilar Raufast Chico, RLPT UGT
-  Mar Blázquez Perales, en representación de FESMC-UGT

MULTIANAU SL Y MULTIANAU SERVICIOS GENERALES SLU

-  Ramón Cosculluela Sirera (CEO)
-  Begoña Cosculluela Sirera (CFO)
-  Eva Barrabino Borrás (Directora RRHH)
-  Isabel Salamero Solanilla (Jefa RRHH)

### 3.- ESTRUCTURA

---

El Plan de Igualdad del Grupo multiAnau se estructura en los siguientes apartados:

#### **I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.**

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por multiAnau y multiAnau SG en materia de: características de la plantilla, proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional, clasificación profesional, retribuciones y categorías, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

En las conclusiones del Diagnóstico se señalaba que:

#### **multiAnau:**

A treinta y uno de diciembre de 2022 se traslada que:

De las mil cuatrocientas diecinueve personas indefinidas, mil doscientas setenta y cuatro de los contratos pertenecen a mujeres, es decir, trescientos tres contratos a tiempo completo y novecientos setenta y uno a tiempo parcial.

Esto implica que apenas el 23,78% de la población femenina mantiene un contrato indefinido a tiempo completo, por el contrario, de los ciento cuarenta y dos hombres contratados de forma indefinida, noventa y dos tienen un contrato a tiempo completo. Es decir, más del 63%.

En relación con los contratos temporales, el 16,76% de los celebrados con mujeres son a tiempo completo, frente al 30,46% de los celebrados con hombres.

Por el contrario, los contratos temporales a tiempo parcial celebrados con mujeres suponen un 28% frente al 69,57% de los hombres.

### **Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional:**

- En relación con los ingresos del último año se han celebrado un total de ciento cuarenta y tres contratos indefinidos a tiempo completo, ciento veintitrés pertenecen a mujeres y veinte a hombres. Y de los mil setecientos noventa y dos contratos temporales, mil seiscientos noventa y dos pertenecen a mujeres y cien a hombres.
- Se detecta que las mujeres mantienen peores condiciones contractuales que los hombres, ellas tienen mayor temporalidad y mucha más parcialidad que los hombres.
- Casi el 80% de las mujeres tienen jornada parcial y son necesarias medidas para corregir estas diferencias.
- Las mujeres, por su parte, ocupan casi en su totalidad el puesto de limpiadoras. Esto es un 96,57% de mujeres frente a un 3,43% de hombres.
- Con relación a las incorporaciones por subrogación, se informa de forma adecuada al nuevo personal sobre la política de igualdad de la compañía, el contenido del Plan y que cauces se deben seguir para comunicar cualquier tipo de incidencia.
- Se han producido un total de ciento cuarenta y tres puestos indefinidos, de los cuales 89,15% han sido cubiertos por mujeres y un 10,85% por hombres.
- Se valoran de forma positiva los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados, así como la inclusión de criterios mínimos para trabajar con proveedores.
- Asimismo, se constata el uso adecuado del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo.

- Se comprueba que la empresa realiza acciones formativas al objeto de disminuir la brecha digital o formaciones específicas, esto es, el puesto de especialista y de conductor/a limpiador/a.
- En 2022 se realizan dieciséis acciones formativas con el fin de promocionar en la empresa, tales como “Trabajos en Altura”, “Pulido y abrillantado de suelos” o “Curso de manejo de Dúmpfer”.
- Se destaca la formación impartida en materia de igualdad, la cual ha generado quinientas ochenta y una horas de formación impartidas en cuatro acciones formativas distintas:
  - Agente Universitario de Igualdad (225 horas)
  - Igualdad en la diversidad (18 horas).
  - Prevención y Tratamiento de situaciones de acoso sexual. (80 horas).
  - Talleres sobre Violencia de Género (258 horas).

### **Clasificación profesional, retribuciones y categorías:**

- La valoración de los puestos de trabajo está confeccionada desde el punto de vista de género por factores siguiendo los criterios marcados por la OIT.
- Respecto a las categorías, el puesto de Limpiador/limpiadora es el más numeroso con un total de mil ochocientas treinta y ocho personas trabajadoras. Todas las categorías son feminizadas, menos la de especialista con sesenta y tres hombres y diez mujeres, y la de conductor/a limpiador/a con treinta y un hombres y cuatro mujeres.

### **AUDITORIA SALARIAL**

El periodo de referencia para la emisión de este tipo de informe será el año natural. Si la evolución de la empresa en cuanto al número de trabajadores o estabilidad en sus contrataciones así lo aconsejase podrá cambiarse la periodicidad de emisión del registro.

Cuando se trate de empresas obligadas a llevar auditorías retributivas y la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en un 25% o más, se deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### **CRITERIOS DE CÁLCULO**

Con objeto de garantizar que las retribuciones de las personas sean comparables, la retribución percibida se ha normalizado en base a los siguientes criterios:

- Las retribuciones percibidas son las que son. En el cálculo de la media, no obstante, se ha tenido en cuenta el porcentaje de jornada de cada contrato de trabajo, de tal manera que, por ejemplo, un trabajador hombre a media jornada se computará como 0,5 en el número de trabajadores hombres.
- De forma similar en el cálculo de la media de trabajadores se ha tenido en cuenta el tiempo de permanencia en el periodo considerado. Por ejemplo una trabajadora contratada durante un tercio del tiempo seleccionado en el informe computará como 0,33 en el cálculo de número de trabajadoras.
- Los días en situación de IT no se han computado en el cálculo del número de personas trabajadoras. Por ejemplo una persona que ha estado 52 días en IT a lo largo del año computará como  $365-52 / 365 = 0,8575$  personas a la hora de hacer el cálculo.
- El cálculo de la mediana se ha llevado a cabo sobre la retribución equivalente, entendiéndose como tal aquella que hubiera percibido la persona trabajadora si hubiera estado a jornada completa durante todo el periodo seleccionado.

### **CLASIFICACIÓN DE CONCEPTOS**

Debe recoger el valor medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Es por ello que ha sido preciso clasificar los diferentes conceptos retributivos de la empresa.

La clasificación se ha hecho en base a los siguientes grupos de conceptos:

- SALARIOS BÁSICOS (Ej. Salario base, Prima garantizada, Pagas extras, Gratificación fin ejercicio)
- CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR (Ej, Antigüedad, Idiomas, Titulación, Bonus gerencial, Retribución voluntaria)
- PUESTO DE TRABAJO (Ej. Penosidad, Toxicidad, Turnos, Rotación, Fines de semana, Festivos, Plus encargado, Residencia, Polivalencia, Responsabilidad, Plena dedicación, Disponibilidad, Flexibilidad)

- ACTIVIDAD - OBJETIVOS (Ej. Incentivos, Bonus, Comisiones, Primas, Objetivos, Primas de viaje, Asistencia, Puntualidad)
- SITUACION Y RESULTADOS DE LA EMPRESA (Ej. Beneficios, Resultados, Participación en capital, Bonus mixtos)
- HORAS EXTRAS (Ej. Horas extras, Complemento con descripción expresa)
- PLUS DISTANCIA (Ej. Plus distancia)
- DIETAS (Ej. Kilometraje, Dietas)
- VESTUARIO (Ej. Plus vestuario)

Cada grupo de conceptos se agrupan en un nivel superior con arreglo a la siguiente clasificación.

- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO U OBRA (Incluye Salarios básicos)
  - COMPLEMENTOS SALARIALES (Incluye Condiciones personales del trabajador, Puesto de trabajo, Actividad-Objetivos, Situación y resultados de la empresa)
  - HORAS EXTRAS (Incluye Horas extras)
  - INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS (Incluye Plus distancia, Dietas, Vestuario)
- Con relación a la auditoría salarial, se realiza de forma semestral y teniendo en cuenta los convenios colectivos de aplicación al objeto de analizar las retribuciones de forma más adecuada. Todas las diferencias que superan el 15% se analizan.
  - No existe brecha salarial, puesto que no existen diferencias salariales no explicadas.
  - El periodo de la auditoria salarial comprende del uno de enero de 2022 al treinta y uno de diciembre de 2022.

<b>RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>			
MEDIA		MEDIANA	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
1.143 €	1.367 €	1.092 €	1.296 €

### **Condiciones de trabajo:**

- Se observa que es una plantilla muy feminizada como es habitual en el sector, las edades en las que se concentra la plantilla oscilan especialmente entre cuarenta y sesenta años, por lo que se ha de tener en cuenta en materia de conciliación y riesgos laborales.
- No se conocen los motivos de las bajas voluntarias, si bien es cierto que la empresa ha observado una modificación del comportamiento tras el covid de las personas trabajadoras, que ha implicado un mayor abandono voluntario del puesto, si bien es cierto, que no se ha medido el impacto.
- Un área de mejora de cara al PIO sería establecer mecanismos para conocer los motivos de las bajas voluntaria.
- Se destaca la incorporación de los riesgos asociados a la menopausia en las medidas de prevención de riesgos laborales.
- Se ha informado de forma adecuada el protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

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

- La empresa ha llevado la campaña informativa sobre las medidas implementadas al objeto de facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

### **Infrarrepresentación femenina:**

- Se detecta segregación ocupacional vertical, los hombres llegan con mayor facilidad que las mujeres a puestos de responsabilidad en proporción a su presencia en plantilla.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- multiAnau cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Durante el año 2022 no se activó el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.

### **multiAnau SG:**

Es importante señalar, dentro del proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional:

- A nivel directivo, existe una presencia equilibrada entre hombres y mujeres.
- Se trata de una plantilla claramente feminizada, ya que un 73.47% son mujeres y un 26.53% son hombres.
- La gran mayoría de contratos son indefinidos a tiempo completo, siendo cuarenta y dos versus seis indefinidos a tiempo parcial.
- Se valoran de forma positiva los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados.
- Asimismo, se constata el uso adecuado del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo.
- En 2022 se realizan varias formaciones para facilitar la promoción, tales como: "Monografic contractes fixos discontinus i temporals; Normativa i jurisprudencia" de 6 horas o "Curso Universitario de Gestión de cartera de Proyectos" de 250 horas de duración.
- Se destaca la formación impartida en materia de igualdad, realizando un total de trescientas cuarenta y dos horas, en cinco acciones formativas distintas, tales como:
  - Curso Universitario de especialización de Agente de Igualdad (75 horas)
  - Igualdad en la Diversidad (51 horas).
  - Violencia de Género (24 horas).
  - Acoso Laboral (48 horas).

- Prevención y Tratamiento de situaciones de acoso sexual (144 horas).

### **Clasificación profesional, retribuciones y categorías:**

- La valoración de los puestos de trabajo está confeccionada desde el punto de vista de género por factores siguiendo los criterios marcados por la OIT.
- Multianau SG es una empresa claramente feminizada, un 73.47% del personal son mujeres y en 26.53% son hombres.
- Las categorías feminizadas más numerosas son las de oficial administrativa/administrativo de 1ª y Supervisor/a - Encargado/a General.

### **AUDITORIA SALARIAL**

El periodo de referencia para la emisión de este tipo de informe será el año natural. Si la evolución de la empresa en cuanto al número de trabajadores o estabilidad en sus contrataciones así lo aconsejase podrá cambiarse la periodicidad de emisión del registro.

Cuando se trate de empresas obligadas a llevar auditorías retributivas y la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en un 25% o más, se deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

### **CRITERIOS DE CÁLCULO**

Con objeto de garantizar que las retribuciones de las personas sean comparables, la retribución percibida se ha normalizado en base a los siguientes criterios:

- Las retribuciones percibidas son las que son. En el cálculo de la media, no obstante, se ha tenido en cuenta el porcentaje de jornada de cada contrato de trabajo, de tal manera que, por ejemplo, un trabajador hombre a media jornada se computará como 0,5 en el número de trabajadores hombres.
- De forma similar en el cálculo de la media de trabajadores se ha tenido en cuenta el tiempo de permanencia en el periodo considerado. Por ejemplo una trabajadora contratada durante un tercio del tiempo seleccionado en el informe computará como 0,33 en el cálculo de número de trabajadoras.
- Los días en situación de IT no se han computado en el cálculo del número de personas trabajadoras. Por ejemplo una persona que ha estado 52 días en IT a lo largo del año computará como  $365-52 / 365 = 0,8575$  personas a la hora de hacer el cálculo.
- El cálculo de la mediana se ha llevado a cabo sobre la retribución equivalente, entendiéndose como tal aquella que hubiera percibido la

persona trabajadora si hubiera estado a jornada completa durante todo el periodo seleccionado.

## **CLASIFICACIÓN DE CONCEPTOS**

Debe recoger el valor medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Es por ello que ha sido preciso clasificar los diferentes conceptos retributivos de la empresa.

La clasificación se ha hecho en base a los siguientes grupos de conceptos:

- SALARIOS BÁSICOS (Ej. Salario base, Prima garantizada, Pagas extras, Gratificación fin ejercicio)
- CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR (Ej. Antigüedad, Idiomas, Titulación, Bonus gerencial, Retribución voluntaria)
- PUESTO DE TRABAJO (Ej. Penosidad, Toxicidad, Turnos, Rotación, Fines de semana, Festivos, Plus encargado, Residencia, Polivalencia, Responsabilidad, Plena dedicación, Disponibilidad, Flexibilidad)
- ACTIVIDAD - OBJETIVOS (Ej. Incentivos, Bonus, Comisiones, Primas, Objetivos, Primas de viaje, Asistencia, Puntualidad)
- SITUACION Y RESULTADOS DE LA EMPRESA (Ej. Beneficios, Resultados, Participación en capital, Bonus mixtos)
- HORAS EXTRAS (Ej. Horas extras, Complemento con descripción expresa)
- PLUS DISTANCIA (Ej. Plus distancia)
- DIETAS (Ej. Kilometraje, Dietas)
- VESTUARIO (Ej. Plus vestuario)

Cada grupo de conceptos se agrupan en un nivel superior con arreglo a la siguiente clasificación.

- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO U OBRA (Incluye Salarios básicos)
- COMPLEMENTOS SALARIALES (Incluye Condiciones personales del trabajador, Puesto de trabajo, Actividad-Objetivos, Situación y resultados de la empresa)
- HORAS EXTRAS (Incluye Horas extras)
- INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS (Incluye Plus distancia, Dietas, Vestuario)

No existe brecha salarial, puesto que no existen diferencias salariales no explicadas.

La auditoría salarial comprende del uno de enero de 2022 al treinta y uno de diciembre de 2022.

**La media es un 5,22% a favor de los hombres mientras que la mediana en un 2,9%.**

### **Condiciones de trabajo:**

- La mayor parte del personal de multiAnau SG trabaja a jornada completa, la parcialidad supone un pequeño porcentaje y suele estar asociada a necesidades de la persona trabajadora.
- Se destaca la elaboración de un protocolo en materia de desconexión digital.

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

- La empresa ha llevado una campaña informativa sobre las medidas implementadas sobre las medidas del I PIO de grupo al objeto de facilitar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

### **Infrarrepresentación femenina:**

- Se observa una presencia equilibrada entre hombres y mujeres a nivel directivo.
- Se deberán revisar las descripciones de puesto al objeto de comprobar si se han incorporado nuevas funciones o existen cambios.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

- multiAnau SG cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo negociado y acordado en la Comisión Negociadora de Igualdad.
- Durante el año 2022 no se ha activado el protocolo de acoso.

Es importante resaltar que el 59% del personal de multiAnau SG cuentan con una permanencia de un mínimo de tres años en la compañía, lo que permite una concienciación en materia de igualdad permanente en el tiempo.

### **Violencia de género**

multiAnau SG cuenta con medidas para informar y mejorar los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.

## **II. Programa de Actuación.**

Elaborado a partir de las conclusiones de los dos diagnósticos y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✚ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✚ La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS CONCRETOS
- MEDIDAS E INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO (Anexo I)
- DEPARTAMENTOS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN (Anexo II)

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- 0.- Renovar una persona suplente del/de la Responsable de Igualdad.
- 1.- Procesos de selección y contratación.
- 2.- Clasificación Profesional.
- 3.- Formación.
- 4.- Promoción Profesional.
- 5.- Condiciones de trabajo.
- 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Infrarrepresentación femenina.
- 8.- Retribuciones (Incluye Auditoria Salarial)
- 9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 10.- Comunicación y sensibilización.

Además, se incorpora un protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género que incluye las medidas establecidas por la normativa y las mejoras sobre ésta.

## 4.- DEFINICIONES

---

### **Acciones positivas:**

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art.11 de la LOIEMH).

### **Acoso por razón de sexo:**

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa del derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de género se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art.7 LOIEMH).

### **Acoso sexual:**

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (Art.7 LOIEMH).

### **Auditoría retributiva:**

Tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Así mismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo (Art.7.1 párrafo segundo del RD 902/2020, IRMH).

### **Brecha de género:**

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

### **Brecha salarial:**

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

### **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:**

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

### **Corresponsabilidad:**

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y del cuidado de las personas entre mujeres y hombres. En el reparto de los cuidados es imprescindible que el tiempo dedicado a la crianza de los menores por parte de ambas/ambos progenitores/progenitoras sea igual.

### **Desagregación de datos por sexo:**

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

### **Diagnóstico de situación:**

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

### **Discriminación directa por razón de sexo:**

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

### **Discriminación indirecta por razón de sexo:**

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

### **División sexual del trabajo:**

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

### **Estereotipos de género:**

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

### **Género**

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

### **Igualdad de remuneración por razón de sexo:**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Estatuto de los Trabajadores (ET), Art. 28).

### **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 (LOIEMH, Art.3).

### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (LOIEMH, Art.5).

### **Igualdad efectiva:**

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

### **Indemnización frente a represalias:**

Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres ((LOIEMH, Art.9).

### **Participación equilibrada de mujeres y hombres:**

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

### **Perspectiva de género:**

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (LOIOEMH, Art.43).

### **Plan de igualdad de la empresa:**

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (LOIEMH, Art.46).

### **Segregación horizontal:**

Concentración de mujeres u hombres en sectores y empleos específicos.

### **Segregación vertical:**

Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

### **Trabajo de igual valor:**

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (ET, art. 28).

### **Tutela judicial efectiva:**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (LOIEMH, Art. 44.1)

### **Violencia de Género:**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

## 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

El presente Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de trabajo del Grupo multiAnau en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para el Grupo, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule al Grupo.

El Grupo multiAnau esta formado por multiAnau SL y multiAnau Servicios Generales SLU.

## 6.- VIGENCIA DEL PLAN

---

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia a contar desde su firma el día veintisiete de diciembre de 2023 hasta el veintiséis de diciembre de 2027.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional nueve meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente.

## 7.- OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

---

### **OBJETIVOS GENERALES:**

- 1.- Asegurar y garantizar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado en cada grupo profesional.
- 2.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación del personal del sexo menos representado.
- 3.- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
- 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde estén infrarrepresentadas.
- 5.- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
- 6.- Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- 7.- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres.
- 8.- Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género, verificando la aplicación del principio de equidad a trabajos de igual valor.
- 9.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- 10.- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- 11.- Lucha contra la violencia de género, apoyando la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.
- 12.- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.

13.- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumida por la empresa en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

0.- Mantener una persona suplente del/de la Responsable de igualdad.

0.1.- Mantener una persona suplente del/de la Responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

1. Proceso de selección y contratación:

1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

1.2.- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados, incrementando la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.

1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

2. Clasificación Profesional:

2.1.- Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad.

2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales.

2.3.- Valoración de los puestos de trabajo.

### 3. Formación:

3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades 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.

3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.

### 4. Promoción Profesional:

4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que esta infrarrepresentada.

### 5. Condiciones de trabajo:

5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.

5.2.-Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

5.3.- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.

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

6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

6.3.- Garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras.

7. Infrarrepresentación femenina:

7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

8. Retribuciones:

8.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género. Auditoría salarial.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

10. Comunicación y sensibilización.

10.1.- 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.

10.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

10.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

10.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

10.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

## 8- MEDIDAS E INDICADORES

### 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

**OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Mantener una persona suplente del/de la Responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Mantener una persona suplente de la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), al objeto de que siempre esté presente la figura de Responsable de Igualdad en la empresa (por ejemplo, sustituyendo a la persona Responsable de igualdad en periodos vacacionales...).	Nombramiento de la persona responsable de igualdad y suplente	Eva Barrabino Borras (Actual Agente de Igualdad) Isabel Salamero Solanilla (Suplente)	A la firma del Plan.
2. Difundir de forma periódica el correo <a href="mailto:comitedeigualdad@multianau.com">comitedeigualdad@multianau.com</a>	Número de veces que se difunde	<b>RRHH</b> <b>PRODUCCION</b>	ANUAL

## 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar revisión del procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Incorporar en el mismo un guion de preguntas a evitar o pautas para no incurrir en sesgos de género	Revisión del procedimiento de selección	RRHH	SEIS MESES
2. Revisar que las ofertas llegaran por igual a hombres y mujeres.	Canales de comunicación empleados y personas a las que llegan por sexo.	RRHH INFORMÁTICA	ANUAL
3. Revisión del uso de un lenguaje neutro, no sexista e inclusivo en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos.	Lenguaje empleado en un muestreo. Analizar y actualizar.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Revisar que, en los anuncios de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación del puesto en masculino y femenino o neutro.	Análisis de un muestro. Correcciones realizadas	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	VIGENCIA DEL PLAN
5. Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres establecido, e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Nº de empresas informadas “sobre concursos” y proveedores. Listado.	RRHH CAPTACIÓN COMPRAS	ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Fomentar el acceso de mujeres a puestos masculinizados.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Incluir en la oferta de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos conductoras y conductores, especialistas y peones y peonas especialistas”, “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”)	Muestreo sobre las ofertas realizadas, así como de las incorporaciones que se han producido.	RRHH <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	ANUAL
2. Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...)	Muestreo.	RRHH	ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Incrementar la presencia de mujeres en los puestos donde están infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, se seleccionará para el puesto vacante a una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas en la empresa.	Distribución de hombres y mujeres seleccionados según área profesional y puesto (Informe de resultado de incorporación por género).	RRHH <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	ANUAL
2. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres,	Información facilitada: Fuentes de reclutamiento, asociaciones, posible problemática en la contratación.	RRHH <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	ANUAL

especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén **infrarrepresentadas**.

Informe de incorporaciones por género que se hayan producido.

3. Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes.

Número de vacantes y número de mujeres y hombres seleccionados.

**RRHH** **ANUAL**  
**RESPONSABLE DE IGUALDAD**

Informe por género sobre incorporaciones.

4. Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con carné tipo B en puestos masculinizados, como el de especialista.

Acuerdos establecidos y número de mujeres con las que se aplica la medida.

**RRHH** **ANUAL**

## 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.-** Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
1. Revisar que la definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>SEIS</b> <b>MESES</b>
2. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, sin denominarlos en femenino o masculino.	Denominaciones neutras.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
3. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos, limitar la movilidad funcional, así como para prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.	Definiciones.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
4. Realizar un estudio sobre las posibles diferencias de acceso entre hombres y mujeres al puesto de encargado/encargada general, comprobando el correcto encuadramiento de las supervisoras de zona.	Informe sobre dicho estudio.	<b>RRHH</b>	<b>SEIS</b> <b>MESES</b>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos /categorías / puestos profesionales**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. N.º de personas afectadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	UN AÑO
2. Realizar una revisión de la valoración de puestos de trabajo a mitad de vigencia del plan, teniendo en cuenta las guías y recomendaciones del Ministerio de Igualdad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.	Revisión Realizada	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	UN AÑO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3.- Valoración de puestos de trabajo**

1. Revisar que la definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con lo previsto en el art. 28.1. del E.T.	Informe de la definición de los grupos, categorías y puestos profesionales conforme a convenio y sin discriminación por género.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	SEIS MESES
2. Confeccionar la valoración de puestos de trabajo de multiAnau Servicios Generales en formato facilitado por el Ministerio de Igualdad.	Informe	RRHH	SEIS MESES

### **3. FORMACIÓN**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades 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.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
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, de la estrategia y de los calendarios de impartición de los cursos a la comisión de seguimiento.	Nº de horas. Nº de personas formadas y horario de formación presencial/ on line. Contenido.	<b>RRHH</b>  <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
2. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación de directivos, mandos, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.	Contenidos de los módulos. Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas. Horarios y tipo de formación: on line o presencial.	<b>RRHH</b>  <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA</b>
3. Revisar los módulos de igualdad en la formación incluida en el manual de acogida para las nuevas contrataciones y subrogaciones.	Nº de veces que se incluye.	<b>RRHH</b>	<b>VIGENCIA</b>

		RESPONSABLE DE IGUALDAD	
4. Incluir módulos de igualdad en todas las formaciones (perlas formativas).	Nº de veces que se incluye	RRHH	ANUAL
5. Realizar de manera periódica una formación genérica en igualdad para toda la plantilla con el objetivo de sensibilizarla. Al objeto de que dicha formación llegue a toda la plantilla, las modalidades de impartición serán: Presencial, on line o a distancia, en este último caso, de forma obligatoria deberá de realizarse un examen.	Nº de horas. Nº de personas formadas y horario de formación presencial/ on line/a distancia. Contenido.	RRHH	ANUAL
6. Informar a la comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos, cuadros, responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº de horas impartidas. Nº de personas formadas.	RRHH	ANUAL
7. Revisar en la Comisión de seguimiento y modificar, en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisiones: Ver cursos y módulos.	RRHH	ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro a toda la formación que imparte la empresa, incorporando en la misma la perspectiva de género.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas	Nº de veces que se aplica.	RRHH	VIGENCIA

<p>a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).</p>		<p><b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p>	
<p>2. Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.</p>	<p>Nº de formaciones fuera y dentro de la jornada.</p>		<p><b>RRHH</b> <b>AGENTE DE IGUALDAD</b></p>
<p>3. Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres según el grupo profesional, departamento y puesto y según el tipo de curso y número de horas.</p>	<p>Informe de formación.</p>	<p><b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p>	
<p>4. Crear un programa de identificación del talento interno que permita disponer de una base de datos de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, incidiendo en el objetivo de potenciar que las mujeres accedan a aquellos puestos de responsabilidad en los que están infrarrepresentadas.</p>	<p>N.º de hombres y mujeres que participan.</p>		<p><b>RRHH</b></p>
<p>5. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida positiva.</p>	<p>Seguimiento.</p>	<p><b>RRHH</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>
<p>6. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 60% de participación de mujeres.</p>	<p>Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación.</p>	<p><b>RRHH</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>

- |   |   |   |                     |
|---|---|---|---------------------|
| <p>7. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a, excedencias y bajas de larga duración.</p> | <p>Nº de formaciones relacionado con cada supuesto.</p> | <p><b>RRHH</b><br/><b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p> | <p><b>ANUAL</b></p> |
| <p>8. Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.</p>     | <p>Nº de veces que se aplica.</p>                       | <p><b>RRHH</b><br/><b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p> | <p><b>ANUAL</b></p> |

#### **4. PROMOCIÓN PROFESIONAL**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
<p>1. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de promoción para que incluyan la descripción del puesto (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. El procedimiento deberá asegurar que las vacantes de promoción lleguen a toda la plantilla.</p>	<p>Procedimiento elaborado.</p>	<p><b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>
<p>2. Comunicar las competencias profesionales que puedan facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.</p>	<p>Incluir estas competencias en los sistemas y medios de información y comunicación.</p>	<p><b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>

3. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar.	Comunicación de la posibilidad y formulario donde la empleada o empleado pueda expresar sus deseos de promocionar	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>VIGENCIA</b>
4. Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y por puesto de trabajo.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo y puesto.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
5. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para los/las que han surgido vacantes de promoción desagregado por sexo, puesto y grupo profesional.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
6. Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación /mandos.	Número de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en los niveles profesionales de la empresa en los que está infrarrepresentada.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de especialista, conductor/a-limpiador/a, chofer aplicador/a y, encargado/a general a través de la acción positiva consistente en qué en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Campañas realizadas Incorporaciones	RRHH  RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Nº de hombres y mujeres que participan.	RRHH	ANUAL
3. A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 10%, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Datos comparativos de las promociones de los distintos años desagregados por sexo.	RRHH	VIGENCIA
4. Realizar campañas de concienciación para promoción a especialista, conductor/a limpiador/a, chofer aplicador/a y encargado/a general.	Campañas.	RRHH	ANUAL
5. Visibilizar a las mujeres que promocionan a puestos masculinizados.	Nº de acciones de sensibilización y contenido de las mismas	RRHH	ANUAL

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
1. La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género.	Ropa de trabajo con patronaje de cada sexo, pero con diseños que no correspondan a estereotipos de género.	<b>RRHH</b> <b>COMPRAS</b>	<b>UN AÑO</b>
2. Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	<b>RRHH</b>	<b>UN AÑO</b>
3. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	<b>PRODUCCION</b> <b>RRHH</b>	<b>ANUAL</b>

4. Compromiso de conversión de al menos un 7% de las jornadas parciales del sexo que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	<b>PRODUCCION</b> <b>RRHH</b>	<b>ANUAL</b>
5. Disponer en los centros de trabajo de productos de higiene femenina a disposición de las trabajadoras, en los centros de más de diez trabajadoras donde la menos el 25% sean menores de 45 años. Los productos los custodiara la/el responsable.	Nº de centros relacionado en los que se ha distribuido	<b>RRHH</b>	<b>ANUAL</b>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Número de contratos indefinidos y temporales por sexo.	<b>RRHH</b>	<b>ANUAL</b>
1. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a: a) La transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo. b) La transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo. c) Los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial.	Informe anual (Fuentes de reclutamiento, Asociaciones, Problemática en la contratación).	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
d) Número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y a quienes que finalmente han aumentado de jornada.	Informe sobre a cuantas personas se les ha aplicado la medida.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>

<p>2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de <b>aumento de jornada</b>, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega a todas las personas. A excepción de aquellos convenios colectivos o acuerdos de centro en el que legalmente ya este establecido otro sistema de cobertura de vacantes o aumento de jornada.</p>	<p>Número de mujeres y hombres informados. Informe sobre a cuantas personas se les ha aplicado la medida.</p>	<p><b>RRHH</b> <b>PRODUCCIÓN</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>
<p>3. Cubrir los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas, A excepción de aquellos convenios colectivos o acuerdos de centro en el que legalmente ya este establecido otro sistema de cobertura de vacantes o aumento de jornada.</p>	<p>Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo Explicación si no se han producido</p>	<p><b>RRHH</b> <b>PRODUCCIÓN</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>
<p>4. Mantener que, en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al sexo con mayor número de contrataciones a tiempo parcial.</p>	<p>Incorporar este principio a los procesos y número de personas: hombres y mujeres.</p>	<p><b>RRHH</b> <b>PRODUCCIÓN</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>
<p>5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.</p>	<p>Informe del número de personas desagregadas por sexo y grupo profesional que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo y nº de vacantes publicadas.</p>	<p><b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.3.- Mantener la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. Incorporar los riesgos asociados a la menopausia.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
1. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	<b>PREVENCIÓN</b>	<b>ANUAL</b>
2. Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo, lactancia natural y menopausia, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente (Dicho protocolo está integrado en la Guía de Permisos de la empresa).	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	<b>PREVENCIÓN</b> <b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo, lactancia natural y menopausia y se informará a la Comisión de seguimiento.	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.	<b>PREVENCIÓN</b>	<b>ANUAL</b>
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Informe de siniestralidad desagregado por sexo. Reunión con una persona encargada de la prevención para explicar a la comisión de seguimiento cómo se ha introducido la perspectiva de género en la prevención	<b>PREVENCIÓN</b>	<b>UN AÑO</b>

## **6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
1. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
2. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
3. Posibilidad de solicitar reducción de jornada temporalmente por estudios durante el periodo lectivo. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
4. En el caso de vacante, cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes, respetando siempre el Convenio Colectivo de Aplicación.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
5. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o familiares).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>

6. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
7. Establecer un permiso retribuido de doce horas anuales para el tiempo necesario para el acompañamiento al médico en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
8. Permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la asistencia de tres tutorías del centro de estudios de los y las menores.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
9. En el caso de vacante, cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guardia o custodia legal recaiga exclusivamente en un/una progenitor/progenitora, de acuerdo con lo establecido por sentencia judicial en el régimen de visitas.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
10. Los progenitores los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo o al disfrute del permiso por nacimiento, tendrá derecho a que le faciliten un cambio de centro por proximidad a su domicilio (si hay vacantes en otro).	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
11. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>

12 . Flexibilizar el permiso por hospitalización, accidente o enfermedad grave de manera que pueda ejercerse de manera fraccionada mientras dure la hospitalización o reposo y sin necesidad de iniciarlo el mismo día del hecho causante

Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.

**RRHH**  
**RESPONSABLE DE IGUALDAD**

**ANUAL**

13. Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y recoger medidas aún no incluidas.

Estudio e inclusión de medidas en el caso de detectarlas

**RRHH**

**ANUAL**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes.	A través de la nómina trimestralmente. Número de acciones (Campañas, jornadas...).	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
2. Ampliación del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019, así como la aplicación del permiso de lactancia acumulada, en el caso de que se optará por este, de dieciocho días hábiles reconocido en el Plan de Conciliación de la empresa.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>
3. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.	<b>RRHH</b> <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3.- Protocolo de desconexión digital.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Garantizar la desconexión digital de las personas trabajadoras.	Revisar el procedimiento elaborado.  Analizar si se han producido incidencias y cuantas	<b>RRHH</b>  <b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	<b>ANUAL</b>

**7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.	Distribución de la plantilla por puestos y categorías profesionales desagregada por sexo.	<b>RRHH</b>	<b>ANUAL</b>
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.	Informe.	<b>RRHH</b>	<b>ANUAL</b>

- |  |  |                    |                     |
|--|--|--------------------|---------------------|
| <p>3. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, en el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo.</p> | <p>Incremento o informe explicativo.</p> | <p><b>RRHH</b></p> | <p><b>ANUAL</b></p> |
|--|--|--------------------|---------------------|

**RESPONSABLE DE IGUALDAD**

## **8. RETRIBUCIONES. AUDITORIA SALARIAL**

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género. Auditoría salarial**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZOS</b>
<p>1. Realizar, a mitad de vigencia del plan, una nueva auditoría retributiva de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias y las medianas de las mujeres y de los hombres, en grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. Se deberá justificar y corregir las brechas con independencia del porcentaje.</p>	<p>Auditoría Salarial.</p>	<p><b>RRHH</b></p>	<p><b>BIANUAL</b></p>
<p>2. La comisión de seguimiento del PIO para el análisis y reducción de la brecha salarial por grupo profesional y/o puesto de trabajo, en el caso de que se detectase en la auditoría salarial semestral.</p>	<p>Informe en su caso</p>	<p><b>RRHH</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>
<p>3. Elaboración de un plan de actuación anual que contenga medidas correctoras de las desigualdades detectadas en la auditoría salarial siguiendo el requerimiento</p>	<p>Análisis de las retribuciones al finalizar el año y, en su caso, elaboración del plan de actuación.</p>	<p><b>RRHH</b></p>	<p><b>ANUAL</b></p>

del RD 902/2020 de 13 de octubre, a través del seguimiento del Registro Retributivo equiparado (normalizado y anualizado).

4. Elaboración de un procedimiento de solicitud de revisión salarial y/o de categoría profesional para la plantilla. Este procedimiento se remitirá a RRHH con copia a su responsable.	Procedimiento elaborado.	RRHH	UN AÑO
5. Control de que el uso de medidas de conciliación, reducción, adaptaciones de jornada, no tengan un impacto negativo en la retribución fija y variable de la persona trabajadora.	Informe anual.	RRHH	ANUAL

## 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido.	RRHH PREVENCIÓN RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
2. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

3. Garantizar que a la comisión de seguimiento de igualdad este formada en materia de acoso sexual y por razón de sexo (titulares y suplentes).	Nº de formaciones y nº de horas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
4. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo (personal de reciente incorporación que no haya recibido formación).	Nº de cursos, nº de personas y contenidos.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
5. En aquellos centros en los que haya habido un caso, se llevarán a cabo acciones de sensibilización de refuerzo para toda la plantilla.	Nº de acciones en su caso	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

## **10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- 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.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
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.	Formaciones realizadas.	RRHH INFORMÁTICA	ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma.	RRHH	ANUAL
2. Mantener en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	Mantenimiento del espacio y contenidos.	RRHH INFORMÁTICA	VIGENCIA
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces.	RRHH COMPRAS CAPTACIÓN	VIGENCIA

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Diseño de la campaña.	RRHH	Anual
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones.	RRHH	Anual
3. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones.	RRHH	Anual

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Diseño y difusión de la campaña.	RRHH	ANUAL
2. Difundir de forma cíclica en el tiempo de la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico (comitedeigualdad@multianau.com) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Nº de personas informadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria.	RRHH ADMON	ANUAL
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
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.	Folleto y nº de personas informadas.	RRHH RESPONSABLE DE IGUALDAD	ANUAL

2. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019.

3. Difusión del protocolo de acoso y derechos de las víctimas de violencia de género.

Folleto y nº de personas informadas

Folleto y nº de personas informadas.

**RRHH** **ANUAL**  
**RESPONSABLE DE IGUALDAD**

**RRHH** **ANUAL**  
**RESPONSABLE DE IGUALDAD**

## 9.- PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

---

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

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

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, Grupo multiAnau y la parte social deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

### **PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

#### **I. ACUERDO PREÁMBULO**

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

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

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

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

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

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

## **II. ÁMBITO PERSONAL**

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la compañía 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 al Grupo multiAnau, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el RD Ley 9/2018.

### **III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN**

El presente acuerdo se aplica en todos los centros de trabajo del Grupo multiAnau en el territorio español -existentes en la actualidad o que se creen en el futuro- y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para el Grupo, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule al Grupo.

El Grupo multiAnau está formado por multiAnau SL y multiAnau Servicios Generales SLU

### **IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS**

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial 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**

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

#### **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 el Grupo multiAnau.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se

establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre el Grupo y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre el Grupo y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre el Grupo multiAnau y la trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

## **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 el Grupo multiAnau tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

El Grupo multiAnau estará obligado 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 el Grupo multiAnau tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

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

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n). Comentario: Asegurar que tiene reservado el puesto de trabajo durante el periodo de suspensión)

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).

### **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. Acreditación de la situación legal de desempleo.**

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del Grupo 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 mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

## **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 al Grupo multiAnau a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

## **7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género**

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)).

## **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 DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004**

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

### **1. Información sobre sus derechos**

Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género en la legislación y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el presente Plan de Igualdad.

### **2. Reordenación del tiempo de trabajo.**

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa., todo ello en función de las circunstancias organizativas de cada uno de los centros de trabajo.

### **3. Permisos.**

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

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

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

Además, en los casos de movilidad geográfica por violencia de género, la trabajadora dispondrá de un permiso de cinco días retribuido.

### **4. Excedencia por razón de violencia de género.**

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

### **5. Recolocación en otro Centro (Traslados).**

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de

trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que el Grupo disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (24 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales el Grupo multiAnau tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

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

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

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

## **6. Ayudas económicas.**

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

1. Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.
2. Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta un mes de salario de manera anual.
3. Se concederá una ayuda económica de 1 mes de salario en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.
4. Se asumirán los costes de ayuda psicológica en los términos indicados posteriormente.

## **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 establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

## **8. Asistencia psicológica.**

El Grupo multiAnau facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género de hasta quince sesiones anuales, ni el precio de 60 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

## **9. Asistencia psicológica a víctimas de agresiones sexuales.**

El Grupo multiAnau facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de víctimas de agresiones sexuales reconocidas judicialmente de hasta quince sesiones anuales, ni el precio de 60 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

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

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

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

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

### **1. Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.**

La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad, sólo en aquellos casos que por el tipo de funciones sea posible.

Se facilitará un contacto del Grupo multiAnau que facilite toda la información necesaria en el caso en que sea requerida.

## **VIII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO**

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

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

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

## **12.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

---

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaboraran planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Esta Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas deben 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 hayan sido objeto de este. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, Grupo multiAnau elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La totalidad del Grupo (sociedades y UTES) y la Representación Sindical se comprometen a regular en el ámbito de cada una de las empresas, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un 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.

### **COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**

multiAnau manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo”. A tales efectos, 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.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho Grupo multiAnau manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las

trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual ni por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital, en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas del Grupo 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 dentro de su ámbito.

Todas las personas del Grupo 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 dentro de su ámbito.

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.

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.

El Grupo, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y 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 estas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

## **DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

### **Conductas verbales:**

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

### **Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos físicos:**

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### **Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental:**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### **Definición de acoso por razón de sexo:**

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

## **CAUSAS Y MANIFESTACIONES.**

### **Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio:**

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por

ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas:**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### **Violencia en el ámbito digital**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de

2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing)	Bullying sexualizado	Ciberflashing

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico

### Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: "El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años...Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

## **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:

- Se publicará este protocolo en la intranet de las empresas y en todos los medios de comunicación disponibles, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- 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.

- 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 víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se comenzará por aquellos colectivos en los que, por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso, y por las personas que van a dar apoyo a la víctima.
- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

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

### **GARANTÍAS**

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

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.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por la RLT o sección sindical, 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. 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.

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

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 para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, cuando la empresa tenga constancia fehacientemente de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

## EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO.

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o las que se les forme de no tener esta formación y que han sido designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Parte Social.

El equipo estará formado por dos personas técnicas de Recursos Humanos y otras dos personas de la parte social, todas las personas intervinientes pertenecerán a la comisión de seguimiento. 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.
- c) empresa 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, debiendo toda la plantilla

prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.

- d) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- e) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- f) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- g) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- h) 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 Atención trasladará al instructor o instructora desinada por la empresa toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

### **1. Fase de denuncia.**

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

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- 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 de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico [comitedeigualdad@multianau.com](mailto:comitedeigualdad@multianau.com) y a la Dirección de Recursos Humanos mediante registro físico de la misma.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 7 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicará a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá a seguir una fase de investigación.

## **2.- Fase de investigación.**

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso.

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Atención podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares.

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 el presupuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y 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 víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

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 administrativos 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.

### **Finalización del proceso.**

El expediente informador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, 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 Atención al Acoso emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de RRHH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



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

<b>SOLICITANTE</b>			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada (indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):		
<b>TIPO DE ACOSO</b>			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar	<input type="checkbox"/>	

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

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas ( desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA	<input type="checkbox"/>	SÍ	NO
En caso afirmativo detallar			
<b>SOLICITUD</b>			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y fecha :		Firma de la persona solicitante.	

Este documento se entregará a:

<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad
<input type="checkbox"/>	Representación sindical	<input type="checkbox"/>	

## 8.- PRESUPUESTO

---

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el primer año de vigencia del II Plan de Igualdad del Grupo multiAnau.

1. Proceso de selección y contratación: 2500 euros.
2. Clasificación Profesional: 2300 euros.
3. Formación: 50000 euros.
4. Promoción Profesional: 1500 euros.
5. Condiciones de trabajo: 2500 euros.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar laboral: 2300 euros.
7. Infrarrepresentación femenina: 1300 euros.
8. Retribuciones: 1000 euros.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: 8000 euros.
10. Violencia de género: 5600 euros.
11. Comunicación y sensibilización: 3000 euros.
12. Gastos generales previstos: 8000 euros.

## 9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad **lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación** que se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas en base al reglamento recogido en este apartado.

La Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad del Grupo multiAnau que estará compuesta por:

- Por la parte de Ugt:
  - o María Pilar Raufast Chico RLPT
  - o Mar Blázquez Perales, en representación de FESMC-UGT
  
- Por parte de CCOO:
  - Susana Alcaraz Castellon RLPT
  - Natalia Galán Armero, en representación CCOO del Hábitat
  
- Por parte de la empresa:
  - Ramón Cosculluela Sirera (CEO)
  - Begoña Cosculluela Sirera (CFO)
  - Eva Barrabino Borrás (Directora de RRHH)
  - Isabel Salamero Solanilla (Jefa RRHH)
  - Erika Espuña Torres (Departamento RRHH, SUPLENTE)
  - Marta Serón Ramírez (Departamento RRHH, SUPLENTE)

## **REGLAMENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACION PERIODICA DEL PLAN DE IGUALDAD:**

El presente Reglamento regula las condiciones de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de MULTIANAU SL en el seguimiento, revisión, evaluación periódica y cierre del mismo, así como en el ejercicio de las demás funciones que le sean encomendadas.

La Comisión de seguimiento que se reunirá de manera ordinaria anualmente y de forma extraordinaria a instancias de cualquiera de las partes.

Esta comisión será paritaria y estará compuesta por tres representantes por la parte empresarial, y tres personas representantes de las organizaciones sindicales firmantes del presente Plan de Igualdad. Asimismo, se nombrará un suplente por la parte empresarial y otro por cada uno de los sindicatos participantes.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares, siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las horas de reunión y preparación de la comisión de igualdad de los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo, no computando a efectos del crédito horario habitual. Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las y los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras para las reuniones de la Comisión y las de preparación de la misma serán a cargo de la empresa.

El/la responsable de igualdad de la empresa coordinará las correspondientes reuniones de la Comisión.

### **Funciones de la Comisión:**

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Revisión anual de los indicadores como consecuencia de la evolución de los mismos siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- En cada una de las reuniones acordadas, analizar y hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para analizar su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo pudieran realizarse en función de los centros de trabajo.
- Elaborar un Informe final de Conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores (selección, formación, promoción...) y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas, dándole la publicidad que se acuerde por la Comisión.
- Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo y propuestas de medidas de prevención.
- Recibir y canalizar, a las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la información referida en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de igualdad, de manera que la Comisión de Seguimiento tenga conocimiento de las quejas y/o sugerencias que partan de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes legales, o de la dirección de la Empresa, estudiándolas o resolviéndolas en el menor plazo posible.
- La empresa y la Comisión de Seguimiento mantendrán una actividad constante 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 los trabajadores y trabajadoras.

### **Funcionamiento de la comisión:**

1. La Comisión de Seguimiento se reunirá anualmente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria.
2. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de cada una de las partes.
4. De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento, la parte empresarial levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En el caso de que surgiesen discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad se adhiere al ASAC VI, acudiendo al SIMA al objeto de solventarlas.

Asimismo, será la comisión de seguimiento, dentro de las reuniones que se lleven a cabo la que valore la necesidad de modificación, la necesidad de actualizar el diagnóstico, etc.

## 13.- Modelo de ficha de seguimiento

**FICHA DE TRABAJO:**  
**SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN**

Ficha de Medida	
Área de actuación	
Medida	
Objetivos que persigue	
Cronograma de implantación	
Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	
Barreras encontradas	

## ***14.- Cronograma***

---

AÑO	2023	2024											
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
<b>0. RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>													
OBJETIVO 0.1 NOMBRAR UN SUPLENTE DEL RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA													
Medida 1													
Medida 2													
<b>1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 REVISAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN, PARA GARANTIZAR													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 FOMENTAR EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS MASCULINIZADOS													
Medida 1													
Medida 2													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3 INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DONDE ESTÁN SUBREPRESENTADAS													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1 GARANTIZAR QUE UN TRABAJO TENDRÁ IGUAL VALOR QUE OTRO CUANDO LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS EFECTIVAMENTE													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 EXPLICAR LOS FACTORES QUE JUSTIFICAN LAS DIFERENCIAS EN LOS GRUPOS/CATEGORÍAS/ PUESTOS PROFESIONALES													
Medida 1													
Medida 2													
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3 VALORACIÓN DE PUESTOS													
Medida 1													
Medida 2													
<b>3. FORMACIÓN</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL PERSONAL RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
Medida 7													
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2 GARANTIZAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN CADA CENTRO A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
Medida 7													
Medida 8													
<b>4. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2 FOMENTAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES EN LOS NIVELES PROFESIONALES DE LA EMPRESA EN LOS QUE ESTÁ INFRAREPRESENTADA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
<b>5. CONDICIONES DE TRABAJO</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1 GARANTIZAR UNAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO SIN SESGO O DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN, RESPETANDO EL PRINCIPIO DE COMPOSICIÓN EQUILIBRADA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
OBJETIVO 5.3 MANTENER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD, ASÍ COMO EN CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
<b>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1 GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOLOS ACCESIBLES													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
Medida 7													
Medida 8													
Medida 9													
Medida 10													
Medida 11													
Medida 12													
Medida 13													
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2 FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD ENTRE LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3 PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL													
Medida 1													
<b>7. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1 EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS Y CATEGORÍAS DONDE LAS PRIMERAS ESTÁN SUBREPRESENTADAS													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
<b>8. RETRIBUCIONES. AUDITORÍA SALARIAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1 GARANTIZAR SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN NO DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE GÉNERO. AUDITORÍA SALARIAL													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
<b>9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
<b>10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1 ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES Y GARANTIZ													
Medida 1													
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2 ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.3 SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA Y LLEVAR A CABO ACCIONES DE COLABORACIÓN EN CAMPAÑAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.4 REALIZAR UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN INTERNA SOBRE EL NUEVO PLAN DE IGUALDAD													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.5 SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													

AÑO	2025												
	MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>0. RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>													
OBJETIVO 0.1 NOMBRAR UN SUPLENTE DEL RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
<b>1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1 REVISAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN, PARA GARANTIZAR UNA REAL Y EFECTIVA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2 FOMENTAR EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS MASCULINIZADOS													
Medida 1													
Medida 2													
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3 INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DONDE ESTÁN SUBREPRESENTADAS													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1 GARANTIZAR QUE UN TRABAJO TENDRÁ IGUAL VALOR QUE OTRO CUANDO LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS EFECTIVAMENTE ENCOMENDADAS, I													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2 EXPLICAR LOS FACTORES QUE JUSTIFICAN LAS DIFERENCIAS EN LOS GRUPOS/CATEGORÍAS/ PUESTOS PROFESIONALES													
Medida 1													
Medida 2													
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3 VALORACIÓN DE PUESTOS													
Medida 1													
Medida 2													
<b>3. FORMACIÓN</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL PERSONAL RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA GARANTIZAR													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
Medida 7													
Medida 8													
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2 GARANTIZAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN CADA CENTRO A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA, INCORPORANDO													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
Medida 7													
Medida 8													
<b>4. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS, CUANTITATIVOS													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2 FOMENTAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES EN LOS NIVELES PROFESIONALES DE LA EMPRESA EN LOS QUE ESTA INFRARREPRESENTADA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
<b>5. CONDICIONES DE TRABAJO</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1 GARANTIZAR UNAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO SIN SESGO O DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2 GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA CONTRATACIÓN, RESPETANDO EL PRINCIPIO DE COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.3 MANTENER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD, ASÍ COMO EN CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN RELACIONADA CON LA SALUD													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
<b>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1 GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOLOS ACCESIBLES A TODA LA PLANTILLA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
Medida 6													
Medida 7													
Medida 8													
Medida 9													
Medida 10													
Medida 11													
Medida 12													
Medida 13													
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2 FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD ENTRE LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3 PROTOCOLO DE DESCONEJIÓN DIGITAL													
Medida 1													
<b>7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1 EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS Y CATEGORÍAS DONDE LAS PRIMERAS ESTÁN SUBREPRESENTADAS													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
<b>8. RETRIBUCIONES. AUDITORIA SALARIAL</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1 GARANTIZAR SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN NO DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE GÉNERO. AUDITORÍA SALARIAL													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
<b>9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
Medida 5													
<b>10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>													
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1 ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES Y GARANTIZAR QUE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN SEAN INCLUYENTES													
Medida 1													
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2 ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3 SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA Y LLEVAR A CABO ACCIONES DE COLABORACIÓN EN CAMPAÑAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4 REALIZAR UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN INTERNA SOBRE EL NUEVO PLAN DE IGUALDAD													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													
Medida 4													
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5 SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD													
Medida 1													
Medida 2													
Medida 3													

AÑO	2026											
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>0. RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>												
OBJETIVO 0.1. NOMBRAR UN SUPLENTE DEL RESPONSABLE DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA												
Medida 1												
Medida 2												
<b>1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. REVISAR, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, LOS PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS UTILIZADOS EN LA SELECCIÓN, PARA GARANTIZAR UNA REAL Y												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2. FOMENTAR EL ACCESO DE MUJERES A PUESTOS MASCULINIZADOS												
Medida 1												
Medida 2												
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3. INCREMENTAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DONDE ESTÁN SUBREPRESENTADAS												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
<b>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1. GARANTIZAR QUE UN TRABAJO TENDRÁ IGUAL VALOR QUE OTRO CUANDO LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS EFECTIVAMENTE												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2. EXPLICAR LOS FACTORES QUE JUSTIFICAN LAS DIFERENCIAS EN LOS GRUPOS/CATEGORÍAS/ PUESTOS PROFESIONALES												
Medida 1												
Medida 2												
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.3. VALORACIÓN DE PUESTOS												
Medida 1												
Medida 2												
<b>3. FORMACIÓN</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1. SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES AL PERSONAL RELACIONADO CON LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA PARA												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
Medida 6												
Medida 7												
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2. GARANTIZAR EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN CADA CENTRO A TODA LA FORMACIÓN QUE IMPARTE LA EMPRESA,												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
Medida 6												
Medida 7												
Medida 8												
<b>4. PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1. GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN LA PROMOCIÓN Y ASCENSO, EN BASE A CRITERIOS OBJETIVOS,												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
Medida 6												
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2. FOMENTAR LA PROMOCIÓN DE MUJERES EN LOS NIVELES PROFESIONALES DE LA EMPRESA EN LOS QUE ESTA INFRARREPRESENTADA												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
<b>5. CONDICIONES DE TRABAJO</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1. GARANTIZAR UNAS CONDICIONES Y ENTORNO DE TRABAJO SIN SESGO O DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												

<b>MUJERES Y HOMBRES EN LAS DISTINTAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN</b>												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
OBJETIVO 5.3. MANTENER LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN, EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD, ASÍ COMO EN CUALQUIER OTRA OBLIGACIÓN												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
<b>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1. GARANTIZAR EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOLOS ACCESIBLES A TODA LA												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
Medida 6												
Medida 7												
Medida 8												
Medida 9												
Medida 10												
Medida 11												
Medida 12												
Medida 13												
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2. FOMENTAR EL USO DE MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD ENTRE LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.3. PROTOCOLO DE DESCONEXIÓN DIGITAL												
Medida 1												
<b>7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1. EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS PUESTOS Y CATEGORÍAS DONDE LAS PRIMERAS ESTÁN SUBREPRESENTADAS												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
<b>8. RETRIBUCIONES. AUDITORIA SALARIAL</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1. GARANTIZAR SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN NO DISCRIMINATORIOS POR RAZÓN DE GÉNERO. AUDITORIA SALARIAL												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
<b>9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1. PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
Medida 5												
<b>10. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>												
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1. ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA DE MUJERES Y HOMBRES Y GARANTIZAR QUE LOS												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2. ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3. SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA Y LLEVAR A CABO ACCIONES DE COLABORACIÓN EN CAMPAÑAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4. REALIZAR UNA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN INTERNA SOBRE EL NUEVO PLAN DE IGUALDAD												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												
Medida 4												
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5. SENSIBILIZAR E INFORMAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD												
Medida 1												
Medida 2												
Medida 3												

