I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Grupo Avintia

2023-2027

Grupo Avintia, 2023.

Calle Emisora 20

28224 Pozuelo Alarcón (Madrid)

T: +34 915 122 711

www.grupoavintia.com

Ficha técnica:

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Grupo Avintia**.

Texto: Equipo Técnico de Talention.

Diseño y Maquetación: Marta Aquino (Técnica de Igualdad Talention).

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Talention

Supervisado por: María Delgado (Abogada Laboral - Relaciones Laborales **Grupo Avintia**)

Aprobado por: Comisión Negociadora de **Grupo Avintia.**

Este documento tiene como objetivo describir las medidas para la igualdad en la empresa y la puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Grupo Avintia**. La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de aprobación del **I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Grupo Avintia** como Grupo Empresarial comprometido con su plantilla y sociedad.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital para su consulta.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de Grupo Avintia.

Índice

1. Presentación 5
1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres 5
1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo 6
1.3. Ficha de Datos de Grupo Avintia 7
1.4. Contextualización de las Empresas del Grupo Avintia 11
2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad 12
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal 13
4. Informe Diagnóstico 13
4.1. Contexto y Marco de Actuación 13
4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres 13
4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación 15
4.4. Clasificación Profesional 16
4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva 16
4.6. Condiciones de Trabajo y Conciliación 19
4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y Violencia de Género 20
4.8. Comunicación Corporativa: Uso del Lenguaje e Imágenes No Sexista 20
5. Objetivos del Plan de Igualdad 21
5.1. Proceso de Selección y Contratación, Promoción y Formación 21
5.2. Formación 21
5.3. Promoción 21
5.4.-Clasificación Profesional 21
5.5. Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres 21
5.6. Salud Laboral con Perspectiva de Género 22
5.7. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional 22
5.8. Infrarrepresentación Femenina 22
5.9. Retribución 22
5.10. Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo 22
5.11. Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género 22
5.12. Comunicación Corporativa 23

5.13. Gobernanza 23
6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan 23
7. Medidas de Igualdad 24
7.1. Proceso de Selección y Contratación 24
7.2. Formación 26
7.3. Promoción 30
7.4. Clasificación Profesional 33
7.5. Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres 34
7.6. Salud Laboral con Perspectiva de Género 36
7.7. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional 39
7.8. Infrarrepresentación Femenina 46
7.9. Retribución 48
7.10. Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo 51
7.11. Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género 53
7.12. Comunicación Corporativa 54
7.13. Gobernanza 57
8. Aplicación y Seguimiento 57
8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento: 58
9. Evaluación y Revisión 59
10. Calendario de Actuaciones 62
11. Procedimiento de Modificación 64
12. Solución de Conflictos 65
Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad 66
Anexo 2. Guía de Violencia de Género 72
Anexo 3. Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo 78

1. Presentación

1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres

Grupo Avintia declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha Igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establecen los reales Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **Grupo Avintia**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".*

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación, si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres atiende a la legislación laboral desarrollada para ello desde 2007. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley Orgánica 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Si procediera la actualización del presente I Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.

1.3. Ficha de Datos de Grupo Avintia

Datos de la Empresa						
Razón social	Avintia Desarrollos Inmobiliarios S.L.					
NIF	B86045523					
Domicilio social	Calle Emisora 20, 28224 Pozuelo Alarcón (Madrid)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2010					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Nerea García Tejero					
Cargo	Directora de RRHH					
Telf.	670.400.343					
e-mail	ngarcia@grupoavintia.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Delgado Herrero					
Cargo	Relaciones Laborales					
Telf.	671.072.989					
e-mail	mdelgado@avintia.es					
Actividad						
Sector Actividad	Construcción/ Promoción Inmobiliaria					
CNAE	4110					
Descripción de la actividad	Promoción Inmobiliaria					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Nacional					
Dimensión						
Personas Trabajadoras (actualidad)	Mujeres	20	Hombres	21	Total	41
N.º Centros de trabajo	7					
N.º de personas en ERTE durante 2020	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
Dispone de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	No					

Datos de la Empresa						
Razón social	Avintia Servicios S.L.					
NIF	B85343721					
Domicilio social	Calle Emisora 20, 28224 Pozuelo Alarcón (MADRID)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	04/02/2008					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Nerea García Tejero					
Cargo	Directora de RRHH					
Telf.	670.400.343					
e-mail	ngarcia@grupoavintia.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Delgado Herrero					
Cargo	Relaciones Laborales					
Telf.	671.072.989					
e-mail	mdelgado@avintia.es					
Actividad						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4329					
Descripción de la actividad	Otras Instalaciones en Obras de Construcción					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Nacional					
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres	38	Hombres	44	Total	82
N.º Centros de trabajo	13					
N.º de personas en ERTE durante 2020	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Dispone Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	No					

Datos de la Empresa						
Razón social	Grupo Avintia, S.L.					
NIF	B85984235					
Domicilio social	Calle Emisora 20, 28224 Pozuelo Alarcón (MADRID)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	17/06/2010					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Nerea García Tejero					
Cargo	Directora de RRHH					
Telf.	670.400.343					
e-mail	ngarcia@grupoavintia.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Delgado Herrero					
Cargo	Relaciones Laborales					
Telf.	671.072.989					
e-mail	mdelgado@avintia.es					
Actividad						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4121					
Descripción de la actividad	Construcción Edificios Residenciales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Nacional					
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres	28	Hombres	14	Total	42
N.º Centros de trabajo	1					
N.º de personas en ERTE durante 2020	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Dispone Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	No					

Datos de la Empresa						
Razón social	Avintia Proyectos y Construcciones S.L.					
NIF	B85084135					
Domicilio social	Calle Emisora 20, 28224 Pozuelo Alarcón (MADRID)					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	27/04/2007					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Nerea García Tejero					
Cargo	Directora de RRHH					
Telf.	670.400.343					
e-mail	ngarcia@grupoavintia.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María Delgado Herrero					
Cargo	Relaciones Laborales					
Telf.	671.072.989					
e-mail	mdelgado@avintia.es					
Actividad						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4121					
Descripción de la actividad	Construcción Edificios Residenciales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito Nacional					
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres	176	Hombres	780	Total	956
N.º Centros de trabajo	1					
N.º de personas en ERTE durante 2020	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	5	Hombres	17	Total	22
Dispone Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	No					

1.4. Contextualización de las Empresas del Grupo Avintia

El **Grupo Avintia** es una de las principales empresas integradas en el ámbito de las soluciones constructivas, infraestructuras y servicios, con gran presencia en la gestión de inversiones, de proyectos de construcción y de activos, tanto públicos como privados. Asume la responsabilidad de diversificar en los sectores de Construcción Residencial, Terciario, Industrial e Infraestructuras. Referido Grupo genera valor en la industria hostelera mediante modelos de gestión e inversión innovadores, sostenibles y competitivos. Igualmente, ofrece un servicio de postventa integral, especializado en proporcionar las mejores condiciones de cualquier activo inmobiliario.

El **Grupo Avintia** opera en todo el mundo y cuenta con establecimientos permanente en España, generando empleo de calidad a toda su plantilla y aportando servicios con alto valor competitivo. De este modo, la actividad constructora que está compuesta por una plataforma de servicios integrales que engloba, gestiona y controla toda la cadena de valor del ciclo inmobiliario: desde el desarrollo del suelo, desarrollo de proyectos y construcción, posventa hasta la gestión inmobiliaria. Incluyendo el área del sector servicios y retail como la explotación hostelera multimarca.

La composición del **Grupo Avintia** está definida por entidades privadas tales como: Avintia Proyectos y Construcciones, Avintia Servicios y Avintia Desarrollos Inmobiliarios (en adelante **ADI**).

ADI

La empresa **ADI** representa la División Inmobiliaria del **Grupo Avintia**. Esta división se dedica a la promoción de proyectos inmobiliarios con una perspectiva empresarial global en este sector.

Avintia Servicios

De este modo, la empresa **Avintia Servicios** representa la División de Servicios del **Grupo Avintia**. Esta división se dedica a la gestión integral y el mantenimiento de los activos de entidades financieras y fondos de inversión. Realizan actuaciones de retail para entidades financieras y dan servicio de postventa a las empresas/entidades promotoras.

Avintia Servicios cuenta con una amplia trayectoria en el mercado de los bienes inmuebles y un profundo conocimiento del sector, con capacidad multidisciplinar especializada y la tecnología e innovación como valor agregado. **Avintia Servicios** tiene presencia en todo el territorio nacional, cuenta con una amplia red de delegaciones que abarcan la península y las islas, además de la gran capilaridad que le aporta ser parte de **Grupo Avintia**, también presente en toda España.

A través de *ÓPTIM-A Servicers*, Plataforma Tecnológica CRM creada *in house*, **Avintia Servicios** planifica, controla y supervisa sus proyectos y actividades de forma transversal. Desde cualquier dispositivo, en tiempo real comunica e integra a la clientela en el proceso de principio a fin o en aquellas fases que este requiera (con la opción de modelar dicha integración en función de sus necesidades, ofreciendo una trazabilidad total de los proyectos y de las personas implicadas).

Grupo Avintia

Grupo Avintia se ha posicionado en menos de una década como uno de los grupos industriales más activos en el sector constructor-inmobiliario, manteniendo su posición como una de las principales compañías integradas en el mundo de las soluciones constructivas, a la vez que ha ampliado su actividad hacia la gestión inmobiliaria, de servicios y el ámbito energético. Busca ser un referente de diferenciación basada en la calidad, adaptabilidad e innovación de sus soluciones y procesos.

Avintia PyC

La empresa **Avintia PyC** representa la División de Proyectos y Construcciones del **Grupo Avintia**. Esta división se dedica a construir proyectos residenciales, del sector terciario, industrial e infraestructuras cumpliendo con las máximas exigencias del mercado y unos niveles de calidad óptimos asegurando el cumplimiento de plazos y presupuesto gracias a sus sistemas y procesos.

Para concluir, se destaca que el **Grupo Avintia** y **sus divisiones** evolucionan en sus proyectos, procesos y servicios para asumir cada vez un papel más relevante en la transformación hacia una sociedad más moderna y sostenible. Sus políticas de gestión empresarial están también reguladas por acciones comprometidas con el medio ambiente, responsabilidad social corporativa e igualdad. Este Grupo con el afán de sinergias que aportan valor participa como empresa firmante de los *Objetivos del Desarrollo Agenda 2030* impulsada por la Organización de las Naciones Unidas bajo el paraguas de sus iniciativas (nacional Pacto Mundial e internacional Global Compact).

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del **Grupo Avintia** es la siguiente:

Representación de la Empresa:

- Nerea García Tejero (Directora de RR.HH.)
- María Delgado Herrero (Abogada Relaciones Laborales)
- Marta Pérez Corrales (Responsable de Administración de Personal)
- Juan Miguel Camello Fernández (Abogado)
- Susana López García (Directora P&CG Avintia Edificación)
- Bruno Rivada Lusquiños (Técnico de Formación)
- Gaspar González Melero (Analista de Operaciones)

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras** del Grupo Avintia

- Cesar Gregorio Rebollo Carrera (Delegado de UGT)
- Manuel José Miranda Pestaña (Delegado de CCOO)
- Ramón Gallego de la Sacristana Fernández-Hijicos (Delegado de CCOO)
- Javier Tomasi (Delegado de UGT)
- Luz María Núñez Bardera (Responsable de Sistema Financiero, Delegada de UGT)
- Sara Carrasco (Técnica de Formación, Delegada de CCOO)

- Natalia Galán Armero (CCOO - Hábitat)
- Ángela Rubio Bermejo (UGT- FICA)

Al tratarse de un Plan de grupo, han sido convocados los sindicatos mayoritarios del sector.

3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de **Grupo Avintia** entrará en vigor el 04.05.2023 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 04.05.2027 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Con al menos 6 meses de antelación a la fecha de finalización de vigencia del presente Plan, se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y un nuevo plan que dé respuesta a la realidad de la organización.

Su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma, para evaluar qué se ha conseguido globalmente cada año de implantación del Plan.

Se aplicará a todas las personas pertenecientes a Grupo Avintia, en el ámbito estatal (Andalucía, Aragón, Principado de Asturias, Illes Balears, Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunitat Valenciana, Extremadura, Galicia, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco (Vizcaya), La Rioja, Ciudad Autónoma de Ceuta y Ciudad Autónoma de Melilla), con independencia de su nivel jerárquico, modalidad contractual o cualquier otro aspecto. Igualmente, referido Plan aplicará a aquellos centros que puedan crearse en otras comunidades, atendiendo a las características descritas anteriormente (nivel jerárquico, situación contractual y cualquier otro aspecto).

4. Informe Diagnóstico

En este apartado se presentan un resumen de los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva del año 2021 para la aprobación del presente Plan de Igualdad del **Grupo Avintia.** Como es un grupo de empresas, se incluye las conclusiones del informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo a las que sea de aplicación del plan de igualdad.

4.1. Contexto y Marco de Actuación

ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC cuentan con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal y que se encuentra citada específicamente en diferentes soportes documentales - código de conducta, protocolos, etc.

Se dan actuaciones de tracción a grupos de interés en materia de igualdad y RSE, como empresa firmante del Global Compact y Pacto Mundial. Aunque no se dan actuaciones concretas con las empresas proveedoras en materia de compromiso con la Igualdad en la empresa.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje en sus materiales escritos y contenidos online, hay una predominancia por el masculino genérico.

4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres

ADI

Se da una composición relativamente equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 49% de mujeres y 51% hombres. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **ADI** refleja las buenas prácticas y la puesta en marcha de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Cabe resaltar que, la empresa **ADI** proviene de un sector tradicionalmente masculinizado y que responde a la inercia del sector con relación a la

contratación y adhesión de responsabilidades (mandos intermedios) participación de mujeres (aminorando la infrarrepresentación de las mujeres).

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo mayoritario de contratación (85%).

No se identifica segregación horizontal ocupacional, en tanto que las áreas de trabajo tienen tamaños reducidos que impiden concluir tendencias generales.

Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa una desigual presencia de mujeres y hombres tan sólo en el nivel estratégico. En este nivel, se da la presencia de 1 mujer y 5 hombres. En los otros niveles hay un equilibrio con una cierta predominancia de mujeres (nivel táctico – 4 mujeres y 3 hombres y nivel operativo – 15 mujeres y 13 hombres).

Avintia Servicios

Se da una composición relativamente equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 46% de mujeres y un 54% de hombres. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **Avintia Servicios** refleja las buenas prácticas y la puesta en marcha de acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Cabe resaltar que, la empresa **Avintia Servicios** proviene de un sector tradicionalmente masculinizado y que responde a la inercia del sector con relación a la contratación y adhesión de responsabilidades (mandos intermedios) participación de mujeres (aminorando la infrarrepresentación de las mujeres).

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo mayoritario de contratación (72%).

No se identifica segregación horizontal ocupacional, en tanto que las áreas de trabajo tienen tamaños reducidos que impiden concluir tendencias generales.

Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa una desigual presencia de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos. En el nivel estratégico no hay presencia de mujeres. En los otros niveles se da un desequilibrio en nivel táctico – 1 mujer y 10 hombres y nivel operativo – 37 mujeres y 33 hombres).

Grupo Avintia

Se da una composición relativamente equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 67% de mujeres y un 33% de hombres. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **Grupo Avintia** refleja la puesta en marcha de acciones de reclutamiento y contratación con perspectiva de género. Cabe señalar que, la empresa **Grupo Avintia** proviene de un sector tradicionalmente masculinizado y que responde a la inercia del sector con relación a la representación de las mujeres (aminorando la infrarrepresentación de las mujeres).

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo mayoritario de contratación (98%).

No se identifica segregación horizontal ocupacional, en tanto que las áreas de trabajo tienen tamaños reducidos que impiden concluir tendencias generales.

Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa un relativo equilibrio con relación a la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos. En el nivel estratégico un 50% de mujeres y hombres comparten este nivel. En el nivel táctico, las mujeres (38%) son 2 puntos superior a los hombres (36%), estos puntos en datos primarios se indica que hay 5 mujeres y 3 hombres en el mando intermedio. En el nivel operativo, hay un número superior de mujeres que de hombres (20 mujeres y 9 hombres).

Avintia PyC

Se da una composición desequilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 18% de mujeres y un 82% de hombres. Estos datos sobre el significativo desequilibrio en la presencia de ambos sexos en **Avintia PyC** reflejan un contexto social y la inercia de un sector tradicionalmente masculinizado. Ambos factores pueden ser factibles de ser corregidos con acciones dirigidas a equilibrar el sexo infrarrepresentado (en el caso de la empresa **Avintia PyC,** incorporar mujeres en los puestos con alta presencia de hombres y, a ser posible, en puestos de dirección o mandos intermedios).

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo mayoritario de contratación (67%). Se identifican en **Avintia PyC** plantilla con discapacidad con contratos laborales inclusivos (es decir, en su mayoría cuentan con contratos de igual valor de las personas sin discapacidad). Cumple con la cuota de reserva de personas con discapacidad exigidas por el Real Decreto 1/2013, de 29 noviembre.

No se identifica segregación horizontal ocupacional, en tanto que los centros de trabajo tienen tamaños reducidos que impiden concluir tendencias generales.

Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa la necesidad de mejorar la presencia de las mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos. En el nivel estratégico un 19% de mujeres y 81% de hombres comparten este nivel. En el nivel táctico, las mujeres representan un 9% y los hombres un 91%. En el nivel operativo, mejora ambas tendencias sobre la mayor presencia de las mujeres con un 21% y los hombres con un 79%.

La mayoría de los departamentos de **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC** cuentan con presencia desequilibrada de mujeres y hombres.

Se puede adoptar un procedimiento para el Proceso de Identificación y Planificación de Talento corporativo, donde se aborde el fenómeno de la fuga de talento, para prevenirla y evitarla, en la medida de lo posible.

Se recomienda validar y replicar los procedimientos de evaluación de desempeño y/o reconocimiento de talento corporativo de **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC** para mantener estas dinámicas de representación del sexo infrarrepresentados, en la medida de lo posible.

4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación

No se identifican sesgos de género en la provisión de vacantes para la plantilla, principalmente para los puestos del nivel operativo en **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC**.

Para los niveles de dirección y de mayor responsabilidad, se abordan procesos de selección igualmente sistematizados, si bien no se puede analizar o evidenciar la participación e influencia de mujeres y hombres a lo largo de las diferentes fases de los procesos de selección desde el propio reclutamiento.

No se observa sesgo de género en los procedimientos de selección y contratación en los procedimientos escritos de **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC**, se rigen por los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, garantizando a su vez la transparencia, imparcialidad, profesionalidad y discrecionalidad técnica de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar; así, como la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

Se da un desarrollo profesional más horizontal - en la adopción de nuevas responsabilidades o interlocuciones- que vertical -promociones dentro del organigrama.

No se identifican sesgos o subjetividades a la hora de prescribir la realización de formación a determinadas personas de **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC**, en tanto que las áreas están compuestas por un número reducido de personas y la formación necesaria se identifica muy fácilmente dentro de cada área.

En el proceso de formación continua, no se identifican sesgos de género en el diagnóstico de necesidades formativas ni en la adscripción a ella. La formación continua no está unida a procesos de promoción o de planes de carrera de **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC**.

4.4. Clasificación Profesional

ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC cuentan con una descripción de puestos de trabajo sistematizada que regula los perfiles y la adaptación persona-puesto. No se identifican sesgos que puedan suponer una mayor adscripción de mujeres o de hombres a puestos o grupos profesionales. Se incluyen elementos descriptivos objetivos y sin impacto de género. También se refleja en la descripción de puestos las exigencias estimadas de desplazamientos o viajes.

En lo que respecta a la descripción de los perfiles profesionales, tienen en cuenta además de los requerimientos objetivos, las competencias blandas para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva

ADI

Con respecto a la política retributiva **ADI**, la organización cuenta con un marco formal general amparadas por los Convenios Colectivos del Sector de la Construcción (Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Madrid, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Sevilla, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Valencia, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, Convenio Colectivo de Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y Sector de la Construcción de Islas Baleares) Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

En la empresa **ADI** no se detecta la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.

La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los convenios colectivos de aplicación y no se adopta una negociación individual de las retribuciones. Se detecta incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional por ser un sector tradicionalmente masculinizado.

Cabe destacar que, el **Grupo Avintia y sus divisiones (ADI, Avintia Servicios y Avintia Proyectos y Construcciones)** mejora las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020. El análisis de género del SVPT o los puntos del SVPT por género de **ADI** son mayoritariamente neutros.

Se utilizan criterios objetivos para la concesión de beneficios no salariales. De hecho, no se identifican beneficios no salariales fuera de los Convenios Colectivos. Los pagos en especie detectados en **ADI** cumplen la normativa y no superan el 30% del salario bruto estipulado por el Art. 26 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

El proceso de formación continua de **ADI** no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la

formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La formación continua no está unida a los procesos de promoción o de planes de carrera.

El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en **ADI** se rigen según los Convenios Colectivos y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.

Todas las personas trabajadoras tienen jornada completa y 2 mujeres cuentan con jornada reducida por responsabilidades de cuidados. No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones.

Se resalta que, pese a que las mujeres están presentes en los niveles jerárquicos estratégicos y tácticos (dirección y mandos intermedios), los puestos de trabajo ocupados por hombres existentes en **ADI** son de alto nivel técnico y de confianza superiores a los puestos de trabajo de las mujeres.

Avintia Servicios

Con respecto a la política retributiva de **Avintia Servicios**, la organización cuenta con un marco formal general amparadas por los Convenios Colectivos del Sector de la Construcción (Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Madrid, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Sevilla, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Valencia, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, Convenio Colectivo de Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y Sector de la Construcción de Islas Baleares) Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

En la empresa **Avintia Servicios** no se detecta la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.

La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los convenios colectivos de aplicación y no se adopta una negociación individual de las retribuciones. Se detecta incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional por ser un sector tradicionalmente masculinizado.

Cabe destacar que, el **Grupo Avintia y sus divisiones (ADI, Avintia Servicios y Avintia Proyectos y Construcciones)** han mejorado las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020. El análisis de género del SVPT o los puntos del SVPT por género de **Avintia Servicios** son mayoritariamente neutros.

Se utilizan criterios objetivos para la concesión de beneficios no salariales. De hecho, no se identifican beneficios no salariales fuera de los Convenios Colectivos. Los pagos en especie detectados en **Avintia Servicios** cumplen con la normativa y no superan el 30% del salario bruto estipulado por el Art. 26 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

El proceso de formación continua de **Avintia Servicios** no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La formación continua no está unida a los procesos de promoción o de planes de carrera.

El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en **Avintia Servicios** se rigen según los Convenios Colectivos y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.

Todas las personas trabajadoras tienen jornada completa y 4 personas (3 mujeres y 1 hombre) con la reducción de jornada del 87,5% y una mujer con la jornada del 75% por responsabilidades de cuidados. No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones.

Se resalta que los puestos de trabajo ocupados por hombres existentes en **Avintia Servicios** son de alto nivel técnico y de confianza superiores a los puestos de trabajo de las mujeres.

Grupo Avintia

Con respecto a la política retributiva de **Grupo Avintia**, la organización cuenta con un marco formal general amparado por el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Madrid. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

En la empresa **Grupo Avintia** no se detecta la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.

La negociación de las retribuciones se realiza en el seno del convenio colectivo de aplicación y no se adopta una negociación individual de las retribuciones. Se detecta incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional por ser un sector tradicionalmente masculinizado.

Cabe destacar que, el **Grupo Avintia y sus divisiones (ADI, Avintia Servicios y Avintia Proyectos y Construcciones)** mejora las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020. El análisis de género del SVPT o los puntos del SVPT por género de **Grupo Avintia** son mayoritariamente neutros.

Se utilizan criterios objetivos para la concesión de beneficios no salariales. De hecho, no se identifican beneficios no salariales fuera del Convenio Colectivo. Los pagos en especie detectados en **Grupo Avintia** cumplen la normativa y no superan el 30% del salario bruto estipulado por el Art. 26 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

El proceso de formación continua de **Grupo Avintia** no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La formación continua no está unida a los procesos de promoción o de planes de carrera.

El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en **Grupo Avintia** se rigen según el Convenio Colectivo y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.

Todas las personas trabajadoras de **Grupo Avintia** tienen jornada completa y 4 mujeres cuentan con jornada reducida por responsabilidades de cuidados. No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones.

Se resalta que, pese a que las mujeres están presentes en los niveles jerárquicos estratégicos y tácticos (dirección y mandos intermedios), los puestos de trabajo ocupados por hombres existentes en **Grupo Avintia** son de alto nivel técnico y de confianza superiores a los puestos de trabajo de las mujeres.

Avintia PyC

Con respecto a la política retributiva de **Avintia PyC**, la organización cuenta con un marco formal general amparadas por los Convenios Colectivos del Sector de la Construcción (Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Madrid, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Sevilla, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Valencia, Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas del Principado de Asturias, Convenio Colectivo de Construcción, Obras Públicas y Oficios Auxiliares de Málaga y Sector de la Construcción de Islas Baleares) Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

En la empresa **Avintia PyC** no se detecta la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.

La negociación de las retribuciones se realiza en el seno de los convenios colectivos de aplicación y no se adopta una negociación individual de las retribuciones. Se detecta incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional por ser un sector tradicionalmente masculinizado.

Cabe destacar que, el **Grupo Avintia y sus divisiones (ADI, Avintia Servicios y Avintia Proyectos y Construcciones)** han mejorado las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020.

Se utilizan criterios objetivos para la concesión de beneficios no salariales. De hecho, no se identifican beneficios no salariales fuera de los Convenios Colectivos. Los pagos en especie detectados en **Avintia PyC** cumplen la normativa y no superan el 30% del salario bruto estipulado por el Art. 26 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

El proceso de formación continua de **Avintia PyC** no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La formación continua no está unida a los procesos de promoción o de planes de carrera.

El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en **Avintia PyC** se rigen según los Convenios Colectivos y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.

Todas las personas trabajadoras tienen jornada completa y 16 personas (12 mujeres y 4 hombres) con la reducción de jornada por responsabilidades de cuidados. No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones.

Se resalta que los puestos de trabajo ocupados por hombres existentes en **Avintia PyC** son de alto nivel técnico y de confianza superiores a los puestos de trabajo de las mujeres.

Por lo que se recomienda como una de las medidas correctoras la implantación de las listas cremalleras (cuando se produzca una vacante en los puestos directivos y mandos intermedios que en igualdad de condiciones que se contrate mujeres con sus respectivas retribuciones asociadas al puesto). Vigilancia de los registros retributivos para que no haya discriminación salarial en puestos de igual valor para garantizar la igualdad retributiva de la plantilla del **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC**.

4.6. Condiciones de Trabajo y Conciliación

En los documentos de trabajo de **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC** recogen el conjunto de condiciones de prestación del trabajo -espacios y tiempos. Así como las diferentes medidas que para la conciliación se encuentran disponibles. Son permisos disponibles para el conjunto de la plantilla, y conocidos por todas las personas.

Con respecto al espacio y al tiempo de trabajo - teletrabajo, cumplimiento del horario, exceso de horas, etc.- se considera necesario desarrollar con mayor claridad en el compromiso de la organización para con la flexibilidad del tiempo, el espacio de trabajo, el control de los excesos horarios y desconexión digital.

ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC abogan por una cultura de trabajo que facilita la adopción de medidas para la conciliación. Así:

- Todas las medidas disponibles son públicas y se encuentran incluidas en el Convenio Colectivo. Igualmente, recoge más medidas de conciliación que no están contempladas referidos Convenios (por ejemplo, Programa 12 motivos para vivir Avintia).

- Dado que no se observa el uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla, bien porque no ha necesitado bien porque no están informadas adecuadamente por la Empresa y/o Parte Social de **Grupo Avintia**. Sería conveniente comunicar las medidas contempladas en los Convenios Colectivos y medidas propias diseñadas por el **Grupo Avintia y sus divisiones**.

- No se han dado prerrogativas empresariales que hayan supuesto la afectación particular a las personas con responsabilidades de cuidado, es decir, todas las personas que han requerido tiempo para las responsabilidades de cuidado han obtenido el disfrute de este derecho por parte de **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC.**

Se observa la necesidad de profundizar el compromiso con la conciliación y responsabilidades de cuidado con mejores estrategias de comunicación y difusión.

4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y Violencia de Género

No se identifican riesgos físicos para la salud de las mujeres en situaciones como embarazo, maternidad, lactancia, etc., atendiendo la política de prevención y de evaluación de riesgos a las incidencias que pudieran surgir.

En materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se da la necesidad de contar con un programa de sensibilización para la plantilla sobre los tipos de acoso (especialmente acoso sexual y por razón de sexo). No se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de las empresas **ADI, Avintia Servicios, Grupo Avintia y Avintia PyC** comportamientos para activar los procedimientos informales y formales.

4.8. Comunicación Corporativa: Uso del Lenguaje e Imágenes No Sexista

Se observa la intención de utilizar en lenguaje inclusivo en la mayoría de los mismos. Sin embargo, se detecta el uso de términos en masculino genérico que excluye a las mujeres que conforman el **Grupo Avintia y sus Divisiones**.

En cuanto a las imágenes utilizadas en los documentos se observa que tanto mujeres como hombres están representados de forma relativamente equilibrada. Con lo cual se puede concluir que las imágenes no invisibilizan a las mujeres de la empresa, así como tampoco se hace uso de imágenes sexistas. Hacen uso de las personas reales con sus respectivos cargos en el Grupo Avintia. Hace un uso razonable de vectores (iconos) de objetos o partes del cuerpo sin sesgo de género.

En cuanto al lenguaje utilizado en la página web corporativa (**Grupo Avintia y sus Divisiones**) se detecta que no siempre se utilizan fórmulas habituales de lenguaje inclusivo, sino que en contadas ocasiones se hace uso del masculino genérico, recurriendo a términos como “nosotros”, “somos pioneros”, “somos ambiciosos”, etc.

Se utiliza recursos como la expresión en segunda persona del singular para dirigirse a quienes leen la página web y las redes sociales de la empresa. De esta manera se evita hacer referencia al sexo de las personas. Por otra parte, las ofertas de trabajo, así como, las nomenclaturas de los puestos vacantes están redactadas con lenguaje inclusivo. No obstante, en el apartado de Pautas sobre cómo solicitar un puesto en el **Grupo Avintia** se detecta la presencia del masculino genérico.

Respecto a las imágenes de la web y en la Red Social LinkedIn, principales herramientas de comunicación externa de la compañía, se observa la visibilización equilibrada de mujeres y de hombres. Tras analizar las imágenes de la empresa, se detecta que la misma no divulga imágenes o mensajes sexistas, si no que integran mujeres en varias de las fotografías que se encuentran en la galería de fotos de la web.

Vale resaltar que se utiliza muchas imágenes de los productos y servicios (edificios, equipos de trabajo y personas de ambos sexos con EPI's realizando tareas propias del sector de construcción.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

5.1. Proceso de Selección y Contratación, Promoción y Formación

- Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género-
- Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

5.2. Formación

- Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres.

5.3. Promoción

- Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género.

5.4.-Clasificación Profesional

- Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.

5.5. Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres

- Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo.
- Promocionar medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo.

5.6. Salud Laboral con Perspectiva de Género

- Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.
- Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

5.7. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional

- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.
- Garantizar el derecho a la desconexión digital.
- Favorecer la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia – modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran.

5.8. Infrarrepresentación Femenina

- Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización.
- Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.

5.9. Retribución

- Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.
- Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en el **Grupo Avintia y sus divisiones**.
- Fomentar la transparencia en las percepciones salariales.

5.10. Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.

5.11. Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

- Representar a **Grupo Avintia y sus Divisiones** en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de **Grupo Avintia y sus Divisiones**.

5.12. Comunicación Corporativa

- Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional.

5.13. Gobernanza

- Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada.
- Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.
- Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de **Grupo Avintia y sus Divisiones** que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.
- Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de **Grupo Avintia**.

6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

Así las cosas, el esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas.

- Coste económico externo: se realizarán estimaciones anuales, según el plan de gestión anual de cada ejercicio.
- Coste derivado de la participación de personas de **Grupo Avintia**: al tratarse de un proceso de nueva implantación, se desconoce la dedicación real que tendrá internamente tanto para su gestión como para el desarrollo de actividades. Para cada ejercicio se realizará el cálculo del gasto salarial correspondiente, entendido éste como una inversión.

Estas partidas presupuestarias se irán revisando periódicamente en el procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres con el fin de comprobar su adecuación e idoneidad.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

7. Medidas de Igualdad

Las medidas de igualdad de **Grupo Avintia** son evaluables para cada área de actuación. Referidas áreas están detalladas por objetivos, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsabilidad(es), recursos asociados e indicadores de seguimiento.

7.1. Proceso de Selección y Contratación

Ficha de Medida 01	Prioridad: Alta
Áreas de actuación	Selección y Contratación
Medida	Difusión en las ofertas de empleo del compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género • Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso • Inclusión compromiso (sí/no) • Revisión de las ofertas de empleo (sí/no)

Ficha de Medida 02	Prioridad: Media
Áreas de actuación	Selección y Contratación
Medida	Revisión y corrección de manera continua del lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género • Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (sí/no) • N.º de ofertas de empleo anunciadas • Revisión de ofertas de trabajo (sí/no)

Ficha de Medida 03	Prioridad: Media
Áreas de actuación	Selección y Contratación
Medida	Curso de formación en materia de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género • Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. • Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de Formación y RRHH
Recursos asociados	• Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste/ curso
Indicadores de seguimiento	• Entidad y/o persona docente • Impartido curso de formación (sí/no) • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista…) • N.º personas formadas según sexo, cargo y nivel jerárquico • Satisfacción percibida

Ficha de Medida 04	Prioridad: Alta
Áreas de actuación	Selección y Contratación
Medida	Elaboración de un protocolo de selección incorporando la perspectiva de género y asegurando que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal. Incluir en este protocolo un Guion de preguntas a evitar para no incurrir en sesgos de género y prohibición pública y expresa de emplear preguntas personales en los procesos selectivos en la CIA, (si tiene menores a cargo, deseas ser madre o padre, si tiene pareja, si piensa casarse, etc.).
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género • Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Aplicación perspectiva de género al protocolo • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • N.º de modificaciones incorporadas • Mejora de las técnicas de selección (sí/no) • Protocolo de selección revisado (sí/no)

Ficha de Medida 05	Prioridad: Media
Áreas de actuación	Selección y Contratación
Medida	A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto en el que la mujer esté infrarrepresentada, se dará prioridad a la contratación de mujeres.
Objetivos que persigue	• Aumentar la presencia de la mujer en la plantilla respecto del dato del diagnóstico en 10 puntos.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de mujeres contratadas (cargo y responsabilidad) • Satisfacción percibida

7.2. Formación

Ficha de Medida 06	Prioridad: Media
Área de actuación	Formación
Medida	Inclusión de contenidos de igualdad en la formación de la empresa y en la formación inicial que se imparte a personal de nuevo ingreso.
Objetivos que persigue	• Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y estereotipos de género a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de Formación y RRHH
Recursos asociados	• Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste/ curso
Indicadores de seguimiento	• Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista…) Satisfacción percibida • Impartido módulo de igualdad (sí/no) • Curso en el que se incorpora la acción formativa (sí/no) • Lugar y fecha de celebración • N.º personas asistentes según sexo, cargo y nivel jerárquico

Ficha de Medida 07	Prioridad: Media
Área de actuación	Formación
Medida	Realización de un curso formativo o de sensibilización, a los departamentos relacionados con la comunicación interna y externa, sobre el uso del lenguaje inclusivo, como es RRHH o marketing.
Objetivos que persigue	• Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y estereotipos de género a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de Formación y RRHH
Recursos asociados	• Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste/ curso
Indicadores de seguimiento	• Celebrada jornada de formación/sensibilización en conciliación (sí/no) • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de conciliación y corresponsabilidad (encuesta, entrevista…) • N.º personas asistentes según sexo, cargo y departamento • Satisfacción percibida

Ficha de Medida 08	Prioridad: Media
Área de actuación	Formación
Medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.
Objetivos que persigue	• Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y estereotipos de género a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. • Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de Formación y RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º total de horas de formación • Encuesta de satisfacción • N.º de asistentes desagregados por sexo y contenido formativo • N.º de acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes • N.º de acciones formativas realizadas fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes

Ficha de Medida 09	Prioridad: Media
Área de actuación	Formación
Medida	Difusión de todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de una plataforma en abierto para la formación
Objetivos que persigue	• Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y estereotipos de género a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. • Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de Formación y RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	• Resultados obtenidos • Difusión de acciones formativas (sí/no) • N.º personas inscritas a los cursos difundidos por sexo

Ficha de Medida 10	Prioridad: Baja
Área de actuación	Formación
Medida	Que la empresa formadora o persona que imparte cursos, tenga en cuenta en sus contenidos: la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas. Aplicado tanto en formación presencial como online.
Objetivos que persigue	• Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y estereotipos de género a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. • Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de Formación y RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Aplicación de la perspectiva de género en los cursos formativos (sí/no) • N.º de entidades y/o personas avisadas • Resultados obtenidos

Ficha de Medida 11	Prioridad: Baja
Área de actuación	Formación
Medida	Incorporación de la perspectiva de género al plan de formación que se realiza anualmente, incluyendo información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos.
Objetivos que persigue	• Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y estereotipos de género a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. • Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de Formación y RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de asistentes a los cursos de formación desagregados por sexo • Perspectiva de género incorporada al plan de formación (sí/no) • Plan de formación difundido (sí/no)

Ficha de Medida 12	Prioridad: Media
Área de actuación	Formación
Medida	**Cuando haya vacantes de puestos directivos**, desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.
Objetivos que persigue	• Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Fomentar el desarrollo de programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. • Número de horas

7.3. Promoción

Ficha de Medida 13	Prioridad: Media
Área de actuación	Promoción
Medida	Establecimiento del principio general en los procesos de selección para la promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán mujeres al puesto de trabajo en los que está infrarrepresentada.
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no) • N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida • Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad

Ficha de Medida 14	Prioridad: Alta
Área de actuación	Promoción
Medida	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no) • N.º de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida • Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad

Ficha de Medida 15	Prioridad: Alta
Área de actuación	Promoción
Medida	Establecer un procedimiento para la difusión de vacantes de promoción que garantice que éstas llegan a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Procedimiento creado (sí/no) • Procedimiento difundido (sí/no) • Alcance

Ficha de Medida 16	Prioridad: Alta
Área de actuación	Promoción
Medida	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Informe elaborado (sí/no) • Alcance

Ficha de Medida 17	Prioridad: Alta
Área de actuación	Promoción
Medida	Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa, **mediante los canales de comunicación internos de la compañía.**
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Acciones de difusión (sí/no) • N.º de canales utilizados (intranet, email, tablón de anuncios)

Ficha de Medida 18	Prioridad: Alta
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Priorizar que el personal interno tiene prioridad de acceso a las vacantes y asegurar que éstas llegan tanto a mujeres como a hombres de la plantilla
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de contrataciones del personal interno desagregado por sexo • Alcance

Ficha de Medida 19	Prioridad: Alta
Área de actuación	Promoción
Medida	Realización de un seguimiento anual de las 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 para su traslado a la Comisión de seguimiento
Objetivos que persigue	• Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Seguimiento realizado (sí/no) • Alcance

7.4. Clasificación Profesional

Ficha de Medida 20	Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional
Medida	Realización de una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
Objetivos que persigue	• Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. • Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Análisis de puestos realizado (sí/no) • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos

7.5. Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres

Ficha de Medida 21	Prioridad: Media
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres
Medida	Realización de un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.)
Objetivos que persigue	• Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo. • Promocionar medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Estudio de riesgos psicosociales realizado (sí/no)

Ficha de Medida 22	Prioridad: Media
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Asegurar que no existen diferencias de condiciones entre las contrataciones de mujeres y hombres para un mismo puesto
Objetivos que persigue	• Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas contratadas desagregadas por sexo • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal

Ficha de Medida 23	Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Compartir con la comisión de seguimiento los datos de transformación de contratación temporal en indefinida, contratación parcial a tiempo completo, contrataciones procedentes de ETT o subcontratas, desglosado por hombres y mujeres.
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas contratadas desagregadas por sexo • Alcance

Ficha de Medida 24	Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Verificar que las instalaciones cumplen con los requisitos necesarios para que trabajen mujeres y hombres (baños, vestuarios, etc....)
Objetivos que persigue	Garantizar que las condiciones de trabajo cumplen con los requisitos de igualdad de trato y oportunidades.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Revisión de las instalaciones (sí/no) • Informe de las deficiencias detectadas (sí/no) • Medidas correctoras (sí/no)

Ficha de Medida 25	Prioridad: Media
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	Realizar una entrevista/cuestionario de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.
Objetivos que persigue	• Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres. • Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Número de bajas segregadas sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. • Cuestionario elaborado. • Resultados

7.6. Salud Laboral con Perspectiva de Género

Ficha de Medida 26	Prioridad: Media
Área de actuación	Salud Laboral con Perspectiva de Género
Medida	Recopilación de datos, desagregado por sexo, que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	• Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres. • Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Medidas de seguridad adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (sí/no) • Equipos de protección adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (sí/no) • Herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (sí/no) • Plan de prevención verificado (sí/no)

Ficha de Medida 27	Prioridad: Alta
Área de actuación	Salud Laboral con Perspectiva de Género
Medida	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 ni atente contra la dignidad de la persona.
Objetivos que persigue	• Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género

Ficha de Medida 28	Prioridad: Media
Área de actuación	Salud Laboral con Perspectiva de Género
Medida	Realizar o revisar el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo o lactancia
Objetivos que persigue	• Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres. • Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Protocolo de acoso revisado (sí/no) • Alcance

Ficha de Medida 29	Prioridad: Alta
Área de actuación	Salud Laboral con Perspectiva de Género
Medida	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	• Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres. • Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Reconocimientos médicos con perspectiva de género (sí/no) • N.º de reconocimientos médicos con perspectiva de género solicitados por la plantilla por sexo • Alcance

Ficha de Medida 30	Prioridad: Alta
Área de actuación	Salud Laboral con Perspectiva de Género
Medida	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones 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.
Objetivos que persigue	• Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres. • Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Sistema de recogida de información con perspectiva de género (sí/no) • Alcance

7.7. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Ficha de Medida 31	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Previa audiencia con la RLT correspondiente Art.88,3. Elaboración de una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
Objetivos que persigue	• Garantizar el derecho a la desconexión digital. • Favorecer la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia – modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran. • Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personas trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Creación de un documento acreditativo (sí/no) • Política interna establecida (sí/no) • Política difundida a la plantilla (sí/no)

Ficha de Medida 32	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 33	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto).
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 34	Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 35	Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de las hijas y/o los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 36	Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada…), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregada por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 37	Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos…) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Realización de Campañas (sí/no) • N.º de comunicaciones realizadas • Personas destinatarias (plantilla, grupos de interés, agentes sociales, etc.) • Alcance

Ficha de Medida 38	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Potenciar, en la medida de lo posible, el uso de los medios tecnológicos que eviten los desplazamientos y viajes de trabajo.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 39	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	En las jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea una mujer y siempre que sea posible, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto y posibilidad de concentrar la totalidad de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total, durante el primer año de jubilación.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 40	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Licencia no retribuida para las personas trabajadoras para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita em correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo **mediante justificación al efecto.**
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 41	Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Licencia no retribuida de hasta 30 días naturales, en caso de fallecimiento o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 42	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad y maternidad siempre que lo permita la organización del trabajo.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 43	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción internacional.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

Ficha de Medida 44	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional
Medida	Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma.
Objetivos que persigue	• Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • 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.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Dirección y Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º de personas que haya utilizado este permiso/licencia desagregado por sexo, departamento y cargo

7.8. Infrarrepresentación Femenina

Ficha de Medida 45	Prioridad: Baja
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina
Medida	Colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados y hombres que quieran ocupar puestos feminizados.
Objetivos que persigue	• Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización. • Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. • Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal • N.º de programas en los que ha participado la plantilla desagregado por sexo, cargo y departamento

Ficha de Medida 46	Prioridad: Media
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina
Medida	Inclusión como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Objetivos que persigue	• Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización. • Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. • Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal • Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no) • N.º de mujeres y hombres contratados a través de esta medida

Ficha de Medida 47	Prioridad: Alta
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina
Medida	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.
Objetivos que persigue	• Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. • Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal. • Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Seguimiento realizado (sí/no) • Alcance

Ficha de Medida 48	Prioridad: Media
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina
Medida	**Siempre que sea posible,** incrementar durante la vigencia del plan al menos en 10 puntos respecto del diagnóstico en la presencia de la mujer en la plantilla, con especial atención en la incorporación de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada.
Objetivos que persigue	• Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización. • Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. • Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal. • Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Seguimiento realizado (sí/no) • Alcance justificación de no alcanzar el objetivo

Ficha de Medida 49	Prioridad: Media
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina
Medida	Seguimiento incorporaciones en posiciones de obra en las que la mujer está infrarrepresentada.
Objetivos que persigue	• Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización. • Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. • Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal. • Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Seguimiento realizado (sí/no) • Alcance

7.9. Retribución

Ficha de Medida 50	Prioridad: Alta
Área de actuación	Retribución
Medida	Realización de los ajustes, si fuera necesarios, del sistema de valoración de puestos de trabajo que ya aplica la entidad, garantizando así un sistema de clasificación profesional libre de sesgos de género.
Objetivos que persigue	• Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en el **Grupo Avintia y sus divisiones**. • Fomentar la transparencia en las percepciones salariales. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Informe de resultados desagregado por sexo (sí/no) • Realizado el informe (sí/no) • Grado de desarrollo (bajo, medio o alto) de la revisión de la clasificación profesional

Ficha de Medida 51	Prioridad: Alta
Área de actuación	Retribución
Medida	Actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, aplicando referida actualización cuando se produzcan puestos de trabajo de reciente creación.
Objetivos que persigue	• Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en el **Grupo Avintia y sus divisiones**. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. • Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género que aseguren la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo actualizado (sí/no) • N.º de puestos de trabajo incorporados

Ficha de Medida 52	Prioridad: Alta
Área de actuación	Retribución
Medida	Actualizar, si fuera necesario, el sistema utilizado con la herramienta del Instituto de las Mujeres asegurando la objetividad de la estructura salarial en la empresa.
Objetivos que persigue	• Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en el **Grupo Avintia y sus divisiones**. • Fomentar la transparencia en las percepciones salariales. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. • Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género que aseguren la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Herramienta Igualdad Retributiva (Excel del Instituto de las Mujeres) actualizada (sí/no) • N.º de puestos de trabajo incorporados • Brecha salarial inferior al 25% (sí/no)

Ficha de Medida 53	Prioridad: Alta
Área de actuación	Retribución
Medida	Realizar un seguimiento anual del registro retributivo por género, categoría y complementos para detectar posibles brechas salariales y desarrollar un plan de actuación para corregirlas.
Objetivos que persigue	• Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en el **Grupo Avintia y sus divisiones**. • Fomentar la transparencia en las percepciones salariales. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. • Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género que aseguren la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Informe de Seguimiento desagregado por sexo (sí/no) • Informe de Seguimiento Realizado (sí/no) • Alcance

Ficha de Medida 54	Prioridad: Alta
Área de actuación	Retribución
Medida	Comparativa y Auditoria Salarial. A los dos años de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una nueva Auditoria Salarial para su comparación con la auditoría realizada al comienzo del mismo.
Objetivos que persigue	• Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en el **Grupo Avintia y sus divisiones**. • Fomentar la transparencia en las percepciones salariales. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. • Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género que aseguren la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Comparativa Realizada (sí/no) • N.º de documentos generados • Comunicación remitida a la RLPT (sí/no)

Ficha de Medida 55	Prioridad: Media
Área de actuación	Retribución
Medida	Formación en igualdad retributiva. Incluir en el Plan de Formación cursos sobre igualdad retributiva dirigidos a las personas responsables en materia de retribución y gestión de personal.
Objetivos que persigue	• Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en el **Grupo Avintia y sus divisiones**. • Fomentar la transparencia en las percepciones salariales. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. • Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género que aseguren la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	• Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste/ curso
Indicadores de seguimiento	• N.º total de horas de formación • Encuesta de satisfacción • N.º de asistentes desagregados por sexo y contenido formativo • N.º de acciones formativas realizadas dentro de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes • N.º de acciones formativas realizadas fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes

7.10. Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Ficha de Medida 56	Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo
Medida	Realización de un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	• Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. • Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	• Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste/ curso
Indicadores de seguimiento	• Formación impartida (sí/no) • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista…) • N.º personas asistentes según sexo, cargo y nivel jerárquico • Satisfacción percibida

Ficha de Medida 57	Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo
Medida	Revisión y actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual disponible en la empresa, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales.
Objetivos que persigue	• Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. • Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Alcance • N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas • Protocolo difundido (sí/no) • Protocolo realizado (sí/no) • Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no)

Ficha de Medida 58	Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo
Medida	Difusión del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual entre todas las personas trabajadoras a través de los canales de comunicación habituales. Y que este en todo momento accesible a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	• Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. • Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Alcance • N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas • Protocolo difundido (sí/no) • Protocolo realizado (sí/no) • Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no)

7.11. Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Ficha de Medida 59	Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género
Medida	Difusión entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género. Y acceso público en cualquier momento para toda la plantilla.
Objetivos que persigue	• Representar a **Grupo Avintia y sus Divisiones** en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. • Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. • Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de **Grupo Avintia y sus Divisiones**. • Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Protocolo entregado a responsables (sí/no) • Alcance • Protocolo difundido (sí/no)

Ficha de Medida 60	Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género
Medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.
Objetivos que persigue	• Representar a **Grupo Avintia y sus Divisiones** en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. • Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. • Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de **Grupo Avintia y sus Divisiones**. • Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• N.º permisos atendidos • N.º solicitudes

7.12. Comunicación Corporativa

Ficha de Medida 61	Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación Corporativa
Medida	Realización de una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Objetivos que persigue	• Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés en todo momento, no solo el momento de la difusión.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y de Comunicación - Marketing
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Plan de igualdad difundido-interna y externamente (sí/no) • Alcance • Canales de información utilizados

Ficha de Medida 62	Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación Corporativa
Medida	Elaboración de un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y guía de violencia de genero.
Objetivos que persigue	• Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés en todo momento, no solo el momento de la difusión.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y de Comunicación - Marketing
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Alcance • Manual realizado (sí/no) • Referencia incluida en el manual de bienvenida (sí/no)

Ficha de Medida 63	Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación Corporativa
Medida	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Objetivos que persigue	• Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. • Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y de Comunicación - Marketing
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Revisión del lenguaje (sí/no) • Revisión de las imágenes (sí/no) • N.º de fuentes revisadas (web, publicaciones, etc.)

Ficha de Medida 64	Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación Corporativa
Medida	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Objetivos que persigue	• Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. • Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y de Comunicación - Marketing
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Revisión del lenguaje (sí/no) • Revisión de las imágenes (sí/no) • N.º de fuentes revisadas (documentos internos, carteles, etc.)

Ficha de Medida 65	Prioridad: Baja
Área de actuación	Comunicación Corporativa
Medida	Realización de campañas de comunicación en determinadas fechas señaladas, por ejemplo, el 8 de marzo: Día de la Mujer, 25 de noviembre: Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial, etc.
Objetivos que persigue	• Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. • Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y de Comunicación - Marketing
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Alcance • Canales de información utilizados

Ficha de Medida 66	Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación Corporativa
Medida	Elaboración de una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	• Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. • Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y de Comunicación - Marketing
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• % de visitas • Reseña incorporada en la web (sí/no)

7.13. Gobernanza

Ficha de Medida 67	Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género
Medida	Contar con Personal Delegado de Igualdad que junto con la Comisión de Seguimiento vele por la realización del seguimiento generalizado del cumplimiento por parte de empresa y plantilla de las normativas sobre igualdad de género. Así como, dinamizar las medidas del Plan de igualdad en cada empresa del Grupo Avintia.
Objetivos que persigue	• Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. • Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. • Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de **Grupo Avintia**. • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de **Grupo Avintia y sus Divisiones** que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de **Grupo Avintia** asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	• Alcance • Personas contratadas con formación en Igualdad (superior a las 80hs - Agente de Igualdad)

8. Aplicación y Seguimiento

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de **Grupo Avintia** compartiendo su contenido en la carpeta común que será habilitada para ello o en el portal de la plantilla (comúnmente utilizado como *portal del empleado)*.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación. El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **Grupo Avintia.**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el **04 de mayo de 2023**, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/ 2020.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por la plantilla en Representación de la Empresa (50%) y en Representación de las Personas Trabajadoras de **Grupo Avintia** (50%). Su composición:

En **Representación de la Empresa**:

- Nerea García Tejero (Directora de RR.HH.)
- María Delgado Herrero (Abogada Relaciones Laborales)
- Marta Pérez Corrales (Responsable de Administración de Personal)
- Juan Miguel Camello Fernández (Abogado)
- Susana López García (Directora P&CG Avintia Edificación)
- Bruno Rivada Lusquiños (Técnico de Formación)
- Gaspar González Melero (Analista de Operaciones)

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras** del Grupo Avintia

- Cesar Gregorio Rebollo Carrera (Delegado de UGT)
- Manuel José Miranda Pestaña (Delegado de CCOO)
- Ramón Gallego de la Sacristana Fernández-Hijicos (Delegado de CCOO)
- Javier Tomasi (Delegado de UGT)
- Luz María Núñez Bardera (Delegada de UGT)
- Sara Carrasco (Delegada de CCOO)

- Natalia Galán Armero (CCOO- Hábitat)
- Ángela Rubio Bermejo (UGT- FICA)

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, la persona representante indicada podrá nombrar a una persona en su sustitución.

La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que no se negocie el siguiente.

8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Establecer un calendario de reuniones periódicas cada dos meses.

- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.

- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.

- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.

- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.

- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.

- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.

- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación

- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.

- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

- En el caso de no poder acudir una de las personas de la Comisión de Seguimiento a las reuniones, que se pueda delegar el voto y así dar continuidad en las tareas.

9. Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad lleva asociado a una batería de indicadores que permite dar cuenta de los resultados, procesos e impacto de su puesta en marcha. En coherencia con los niveles de planificación (estratégico, específico y operativo) que se contemplan en el propio Plan se contrasta con tres tipos de indicadores (Resultados, Procesos e Impacto). A continuación, se presentan los indicadores y su descripción contempladas en las medidas de este plan.

Indicador	Descripción del Indicador
Indicadores de Resultado	Nivel de ejecución del plan.
	Número y tipo de medidas de sensibilización.
	Grado de sensibilización alcanzado.
	Número y tipo de acciones positivas desarrolladas en la empresa.
	Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
	Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
	Número, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
	Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
	Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
	Efectos no previstos del Plan en la empresa.
	Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
Indicadores de Proceso	Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión…
	Grado de sistematización de los procedimientos.
	Grado de información y difusión de la plantilla.
	Grado de adecuación de los recursos humanos.
	Grado de adecuación de los recursos materiales.
	Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
	Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
	Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).
	Incidencias, dificultades.
	Soluciones aportadas.
	Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
	Soluciones y cobertura de las mismas.
Indicadores de Impacto	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
	Disminución de la segregación vertical.
	Disminución de la segregación horizontal.
	Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
	Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
	Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
	Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
	Cambios en la cultura de la empresa.
	Cambios en la imagen de la empresa.

	Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.

Cronograma del sistema de seguimiento[1]:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Semestral
2	Cuestionario de Seguimiento	Semestral
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bienal

[1] Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad

10. Calendario de Actuaciones

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

Medida	Primer semestre 05-06/2023	Segundo semestre 07-12/2023	Tercer semestre 01-06/2024	Cuatro semestre 07-12/2024	Quinto semestre 01-06/2025	Sexto semestre 07-12/2025	Séptimo semestre 01-06/2026	Octavo semestre 07-12/2026	Noveno semestre 01-05/2027
M.1									
M.2									
M.3									
M.4									
M.5									
M.6									
M.7									
M.8									
M.9									
M.10									
M.11									
M.12									
M.13									
M.14									
M.15									
M.16									
M.17									
M.18									
M.19									
M.20									
M.21									
M.22									
M.23									
M.24									
M.25									
M.26									
M.27									
M.28									
M.29									
M.30									
M.31									

M.32									
M.33									
M.34									
M.35									
M.36									
M.37									
M.38									
M.39									
M.40									
M.41									
M.42									
M.43									
M.44									
M.45									
M.46									
M.47									
M.48									
M.49									
M.50									
M.51									
M.52									
M.53									
M.54									
M.55									
M.56									
M.57									
M.58									
M.59									
M.60									
M.61									
M.62									
M.63									
M.64									
M.65									
M.66									
M.67									

11. Procedimiento de Modificación

En el supuesto de que pudieran surgir discrepancias en ambas partes (empresarial y representación de las personas trabajadoras) en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se convocará la comisión negociadora legitimada para negociar el plan de igualdad (constituida el 17 de febrero de 2022) según *Artículo 5. Procedimiento de Negociación de los Planes de Igualdad* del RD 901/2020.

Referida negociación se dinamizará como establece el *Artículo 89 Tramitación* del Estatuto de las Personas Trabajadoras, en especial, atendiendo a estos dos apartados:

> *3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.*
>
> *4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora designada por ellas.*

Además, de acompañar documentos acreditativos en forma de acta de las negociaciones producidas, si procede, se incluirá en el caso de modificación, la ficha de la modificación de la(s) medida(s). Se notificará (adjuntando actas, plan de igualdad actualizado y cualquier otro documento acreditativo) a la Autoridad Laboral pertinente los cambios producidos en este plan de igualdad para que haya constancia de los procesos realizados en el seno de la Comisión Negociadora.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección de personal la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se tomará la decisión de incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estas estén infrarrepresentadas siempre que exista igualdad de condiciones y méritos.
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Gerencia - Dirección de la empresa. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	● Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. ● Número total de procesos de selección realizados. ● Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

12. Solución de Conflictos

En el supuesto de que pudieran surgir discrepancias en ambas partes (Empresarial y Representación de las Personas Trabajadoras de **Grupo Avintia**) en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Las Partes se someten a la intervención del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), que es una fundación paritaria constituida por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT), en caso de conflicto entre las partes en relación con la aplicación, seguimiento, revisión, evaluación e/o interpretación del presente Plan de Igualdad.

Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad[2]

1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

[2] Anexos XII, XIII, XIX y XVIII de la Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas (Instituto de las Mujeres, 2021).

2. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

3. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales
   - Razón social.
   - Fecha del informe.
   - Periodo de análisis.
   - Órgano/Persona que lo realiza.
2. Información de resultados para cada área de actuación
   - Fichas de seguimiento de medidas.
   - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
3. Información sobre el proceso de implantación
   - Adecuación de los recursos asignados.
   - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
   - Soluciones adoptadas en su caso.
4. Información sobre impacto
   - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
   - Cambios en la gestión y clima empresarial.
   - Corrección de desigualdades.
5. Conclusiones y propuestas
   - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
   - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

4. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN

1. Datos generales

Razón social	
Fecha del informe	
Periodo de análisis	
Comisión/Persona que lo realiza	

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas			
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos			
Ha realizado algún cuestionario de seguimiento de las medidas		**Sí**	**NO**

En el caso afirmativo, exponer las principales conclusiones:
Valoración general del periodo de referencia (*mencionar los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas*)

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución			
Soluciones adoptadas en su caso			

4. Información sobre el Impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			

¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			
Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial			

5. Conclusiones y propuestas

Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Anexo 2. Guía de Violencia de Género

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, La Empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLPT), 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. La Empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso 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 de la Empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

La Compañía 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 en la Compañía, 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

Todas las entidades y centros de trabajo del La Compañía.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

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

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

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 la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la Empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y 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 la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

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

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

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 empresario 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 a la Empresa 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. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional de su retribución (salariales y extrasalariales), por el tiempo imprescindibles para atender a sus necesidades. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

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

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.

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 de la Empresa (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 la Empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la Empresa 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 en el que su experiencia, conocimiento y habilidades permitan el desempeño del mismo, respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, de- mostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la Empresa, será 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. Anticipo de 2 mensualidades. Dicho anticipo será devuelto en la forma que elija la trabajadora con un máximo de 24 meses.

   Por traslado o en los casos de movilidad de la trabajadora a otro Centro de la Empresa, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

2. 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.

3. La Empresa facilitará una compensación igual a la indemnización por despido improcedente que no será en ningún caso inferior a 3 meses de salario bruto anual ni podrá superar la cantidad de 6.000€, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo.

4. 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.

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 de la organización 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 las mismas.

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

1. Medidas de seguridad para la 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.

Se facilitará un contacto de la empresa 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.

Anexo 3. Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

0. PRINCIPIOS: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

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

Como parte del proceso de negociación, la Dirección de la empresa y la Parte Social elaboran y acuerdan el presente protocolo.

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

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

Igualmente, la Parte Social contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de la empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios, el presente protocolo le será de aplicación, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que puedan afectar a su salud física o psíquica.

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

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

2. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

2.1. Acoso sexual

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

Según el artículo 7.1 constituye **acoso sexual** *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

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

Conductas constitutivas de acoso sexual

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

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

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

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO. - Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la

víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2.2. Acoso por razón de sexo.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado entre la empresa y la Parte Social. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las personas afectadas.

- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima.

- Se asegurará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en los centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la Parte Social.

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

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

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las

conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Respeto y protección a las personas: 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. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

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

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

- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

- Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.

- Sigilo: 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.

- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.

- El acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

- Inversión de la carga de la prueba: En aplicación de los criterios establecidos por el articulo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

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

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

El equipo estará formado por dos personas técnicas de la Empresa y otros dos de la Parte Social.

- Por parte de la empresa:
    - Bárbara Pérez- Ferreiroa: Responsable de Cumplimiento Normativo
    - María Delgado Herrero: Abogada Relaciones Laborales
- Por parte social: contará con un titular y un suplente de cada uno de los sindicatos representados, esto es, CCOO y UGT. Los nombres se darán en la primera comisión de seguimiento correspondiente.

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

Este equipo tendrá las funciones de:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera. Pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención.

c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales. (ejemplo teletrabajo, etc.)

d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia

de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

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

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

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

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

a) toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo,

b) la Dirección de la Empresa

c) o cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará a través de los medios establecidos por la empresa, conforme al modelo establecido al efecto, esto es, a través del Canal ¡Dilo! y de la cuenta de correo electrónico habilitada para la presentación de denuncias.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, AVINTIA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, AVINTIA dispone de

- Canal ¡Dilo!, el cual garantiza en todo momento la confidencialidad del comunicante por parte de las personas responsables de gestionar la tramitación de la denuncia. En la intranet, se podrá entrar directamente al enlace:

  https://grupoavintia.canaldenunciasanonimas.com/home

- Asimismo, se habilita la cuenta de correo electrónico canaldilo@grupoavintia.com a la que solo tendrán acceso las persona de la empresa encargadas de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará a través de los canales internos de Grupo Avintia expuesto anteriormente. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le

asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia que no se realice por medio del canal ¡Dilo! deberá contener la siguiente información (se adjunta modelo):

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

La persona que presente una denuncia recibirá un correo electrónico acusando recibo de la misma y la asignación de su número de expediente.

2.- Fase de investigación

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

Las personas responsables de la instrucción del caso que reciben la denuncia se pondrán en contacto con el equipo de instrucción que 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. En el caso que se detecte cualquier otro tipo de acoso se trasladará al equipo de investigación pertinente para que se haga cargo del caso y dando por finalizado el procedimiento.

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

2.1. Procedimiento abreviado

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

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

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

Apertura del procedimiento

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

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

Informe previo

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

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

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

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

2.2. Procedimiento formal

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de sexo podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares, para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

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

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

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

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

2.3. Finalización del proceso

El expediente investigador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días 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 investigación del Acoso sexual y por razón de sexo emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

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

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del equipo investigador.

3.- Acciones a adoptar derivadas del procedimiento

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

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

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

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

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa

podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

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

Finalizado el procedimiento, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo podrá proponer las siguientes medidas:

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

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una comisión de atención a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

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

10. OTRAS CONSIDERACIONES

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a

cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

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

11. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa (PONER NOMBRE DE LA EMPRESA).

Talention

www.talention.es