

IMAN CORPORATION SA

I PLAN DE IGUALDAD Junio 2022- Junio 2026



Firmado por Consultor/a actuante:

Carolina Armesto Choca

Agente de Igualdad

Perito Experto en evaluación de conflictos laborales por acoso

Empresa Consultoría: IGUALIA / Grupo SGP

Firma:



Barcelona , a 01 de octubre de
2021

IMAN CORPORATION SA

I PLAN DE IGUALDAD Junio 2022- Junio 2026



Firmado por Comisión Negociadora: I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026 DE IMAN CORPORATION SA

Representación Organización

Representación Plantilla

Representación sindical

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA..... | 5 |
| 2. COMPROMISO DIRECCIÓN..... | 10 |
| 3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN..... | 10 |
| 3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD..... | 11 |
| 3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA..... | 11 |
| 3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO..... | 13 |
| 3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA..... | 14 |
| 3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES..... | 14 |
| 3.5.1 RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA..... | 15 |
| 3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS..... | 19 |
| 3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL..... | 19 |
| 3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO..... | 19 |
| 3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO..... | 20 |
| 3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE..... | 20 |
| 4. OBJETIVO GENERAL..... | 20 |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 20 |
| 6. PRESUPUESTO EN IGUALDAD IMAN CORPORATION..... | 21 |
| 7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA..... | 22 |
| 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 39 |
| 9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA..... | 40 |
| 10. GLOSARIO DE TÉRMINOS..... | 42 |
| 11. ANEXO PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO..... | 45 |

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de IMAN CORPORATION SA se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de IMAN CORPORATION SA y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de IMAN CORPORATION SA

A nivel Internacional:

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

A nivel europeo:

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

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

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

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

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

CATALUÑA

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

COMUNIDAD DE MADRID

- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid.

ANDALUCÍA

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

COMUNIDAD VALENCIANA

- Ley 7/2012, de 23 de noviembre, integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunitat Valenciana.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ARAGÓN

- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

Convenio colectivo de aplicación:

- Resolución de 24 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Iman Corporation, S.A.

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de IMAN CORPORATION SA, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la representación legal de la plantilla, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

IMAN CORPORATION SA no contempla un compromiso formalizado para con la Igualdad de trato y de oportunidades, así mismo, se convierte en evidencia la determinación de avanzar en dicho compromiso a través del presente Informe de Diagnóstico para la elaboración del futuro I Plan de Igualdad de la empresa

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

Se trata de una plantilla masculinizada (con un 0,38 de índice de feminización) con un criterio de distribución del **27,73% - 72,27%** (fuera de lo que se entiende por composición equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad de 60%-40%). Estos serán los datos que se tendrán como unidad de referencia a la hora de establecer la consecución de objetivos en materia de igualdad en cada área de análisis en este Diagnóstico. Según la EPA del INE, la empresa pertenece al sector de actividades relacionadas con el empleo, el cual presenta una composición paritaria, por lo que urge revertir la masculinización de la plantilla.

También se ha de tener en cuenta que, pese a esta realidad, a medida que se profundiza en el análisis se observa como el criterio de distribución y la brecha de género se alejan de la existente en distintas áreas, lo que deriva en la necesidad de establecer medidas de acción positiva que permitan conseguir un criterio de distribución paritario en todas las áreas y niveles de la organización.

La plantilla presenta una antigüedad laboral considerablemente masculinizada, aunque sin distar del criterio. Existe una segregación horizontal evidente en determinadas categorías profesionales, como consecuencia de la feminización de algunos puestos e incluso la presencia únicamente femenina (comercial 1ª y coord. facturación). Sería interesante conocer las funciones del personal técnico/a laboral y técnico/a de proyecto, para saber si las labores que engloban han sido relegadas a mujeres históricamente.

En cuanto al nivel de estudios, la proporción de mujeres con estudios universitarios (45,45%) es mayor que la de hombres, mientras que la de hombres es mayor que la de mujeres en el resto de los niveles. En aquellas categorías donde solo hay mujeres, el nivel de estudios es más alto, mientras que en las categorías donde solo hay hombres, el nivel de estudios se concentra principalmente en primarios y secundarios.

En IMAN CORPORATION SA, las mujeres predominan en los niveles jerárquicos de personal técnico y personal administrativo, mientras que los hombres predominan en los niveles jerárquicos de directores/as de áreas y personal no cualificado. En consecuencia, el índice de feminización determina que los niveles jerárquicos de directores/as de áreas y el de personal no cualificado se encuentran considerablemente masculinizados en relación al criterio. Cabe destacar que no hay ninguna mujer en el nivel jerárquico de directores/as de áreas, siendo un nivel jerárquico totalmente masculinizado y presentando una brecha de género en favor de los hombres de un 100%.

Existe una evidente segregación vertical al no haber ninguna mujer en el nivel jerárquico de directores/as de áreas, así como una invisibilización e infrarepresentación de las mujeres en los

niveles jerárquicos masculinizados. También se concluye la existencia de segregación horizontal, tal y como se indica previamente, ya que la plantilla se polariza por razón de género al concentrar el mayor nº de mujeres en áreas administrativas y de hombres en áreas de dirección. Responde a una lógica tradicionalista ya que las mujeres, en la plantilla de esta empresa, ocupan los sectores tradicionalmente feminizados y los hombres los tradicionalmente masculinizados. Esta lógica se extrapola ya no solo a las áreas de conocimiento y aplicación, sino también a los niveles jerárquicos de una empresa ya que, tradicionalmente, los hombres han ocupado las posiciones más altas y las mujeres las más bajas y peor remuneradas. Esta empresa reproduce esta tradición.

IMAN CORPORATION SA, debe garantizar la participación de la plantilla en la elaboración del Diagnóstico, así como en el diseño e implantación del Plan de Igualdad, desde su participación en el seno de la Comisión de Igualdad con las competencias reconocidas, en cumplimiento con el marco legal/normativo existente.

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

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

La plantilla debe estar informada de la existencia del Plan de Igualdad nada más este haya sido implantado y puesto en marcha. Para ello, debe definirse una campaña de comunicación que informe de la creación e implementación del Plan.

Es imprescindible que IMAN CORPORATION SA, constituya una Comisión de Igualdad. La Comisión de Igualdad tiene la misión de velar por la implantación del Plan de Igualdad, realizar un seguimiento del mismo y detectar nuevas desigualdades potenciales, de ahí su importancia. Se recomienda, una vez constituida la Comisión de Igualdad, formar a esta en materia de igualdad, ya que entre sus competencias tendrá la negociación y validación de los trabajos de diagnóstico que concluirán con el Informe de Diagnóstico de situación en igualdad.

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

Por otro lado, se estima oportuno que IMAN CORPORATION SA nombre la figura de Agente de Igualdad, contando la persona designada para este propósito con formación especializada como Perito Experto en Evaluación de Conflictos Laborales por Acoso sexual y/o razón de sexo (PECLA), así como en materia de Violencia de Género.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

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

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

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

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

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

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

PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional en IMAN CORPORATION SA es una cuestión escasamente abordada. La empresa no dispone de mecanismos para su incentivo, así como tampoco de formación específica para favorecerla.

Ha de tenerse presente la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para poder contribuir directamente a la adquisición de formación complementaria y capacitadora para afrontar mayores responsabilidades, cuestiones que derivarán directamente en la promoción profesional en condiciones de igualdad y en la eliminación de la segregación vertical.

FORMACIÓN

La formación en general está masculinizada, excepto en el total de horas anuales de la formación genérica, las cuales se encuentran feminizadas. Las necesidades de formación de la plantilla se abordan en función de requerimientos legales y peticiones individuales, por lo que no se fomenta una formación continua para la mejora del desempeño que contemple la participación de la totalidad del personal.

IMAN CORPORATION SA ha de destinar esfuerzos a la promoción y difusión de ofertas de formación. A pesar de no observarse una menor asistencia de mujeres, la realidad cuantitativa refleja lo contrario, concretamente en la formación relacionada con la especialización técnica. Las acciones formativas han de impulsarse en horario laboral y flexibilizando los métodos de acceso, según la modalidad de trabajo de cada persona, a fin de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir al incremento de la participación de las mujeres. Se estima oportuno ofrecer facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral, aunque lo idóneo sería que no fuese así.

Adquiere especial importancia la puesta en marcha de acciones formativas sobre igualdad de oportunidades, además de incorporarla de manera transversal en cualquier formación.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La plantilla en general está masculinizada, existiendo determinadas categorías profesionales en las que se concentran las mujeres, caracterizadas por ser profesiones tradicionalmente atribuidas a estas, o por ser estar peor remuneradas (segregación horizontal). En cuanto a la distribución por nivel jerárquico, se aprecia una segregación vertical y techo de cristal, al no existir mujeres en el puesto de mayor responsabilidad, correspondiente con la dirección de área. Por otro lado, se da lo que se conoce como “suelo pegajoso”, estando este concepto relacionado, entre otras cuestiones, con el poco uso de la corresponsabilidad y la imposibilidad para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Las mujeres continúan, en la actualidad, asumiendo los cuidados de menores y mayores que así lo requieren, renunciando a su reciclaje profesional, formación continua y, en consecuencia, a su promoción en la organización.

Es conveniente aplicar acciones positivas que permitan a las mujeres promocionar hacia puestos de mayor responsabilidad.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: RETRIBUCIONES

El análisis de la retribución media anual tanto en salario base como en salario variable, indica que existe un gran número de categorías donde solo hay mujeres u hombres, manteniendo así la existencia de segregación vertical y horizontal detectada en el análisis por categorías y nivel jerárquico. Destacando la presencia de una desviación superior al 25% a favor de las mujeres que debe ser justificada y la inexistencia de desviaciones en el puesto de key account manager, en cuyo puesto deben adoptarse medidas para mantener esta igualdad salarial.

3.5.1 RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

El sistema de valoración de puestos desarrollado por Igualia, es un sistema de puntuación por factor. El sistema analiza cada puesto, a partir de una completa descripción del puesto de trabajo debidamente escrita por la empresa, midiendo el grado de exigencia de cada puesto con respecto a los factores establecidos y teniendo presente la perspectiva de género de cada uno de ellos. Posteriormente y mediante una tabla se transforma el grado de cada factor en los puntos correspondientes, cuya suma nos da el valor de un puesto de trabajo.

Está basado en el sistema Hay de escalas y perfiles profesionales fue creado por Edgard N., quien fue pionero en la Valoración de Puestos por el método de comparación de factores. En la actualidad es el sistema de valoración quizás más ampliamente difundido en las empresas de cualquier sector de actividad y para cualquier tipo de puestos de trabajo.

Las características básicas de este sistema son:

1. Es un método de comparación de factores, realizado a partir de las informaciones, tanto cualitativas como cuantitativas, incluidas en las descripciones de los puestos.
2. Adapta los límites y la progresión de los niveles o escalas de cada uno de los factores a las características específicas de la organización.
3. Compara aquellos factores que son comunes, aunque en distinto grado, a todos los puestos incluidos en la valoración.
4. Utiliza un sistema universal de cuantificación de los factores.
5. Usa un sistema de control para verificar la corrección de las valoraciones realizadas.

Los porcentajes de valor que se han acotado para cada factor han sido los siguientes:

| GRUPO | FACTOR | % |
|------------------------------|--|-------|
| A. CONOCIMIENTOS Y APTITUDES | A1. NIVEL EDUCATIVO | 10,0% |
| | A2. EXPERIENCIA | 10,0% |
| | A3. HABILIDADES INTERPERSONALES | 10,0% |
| B. RESPONSABILIDAD | B1. RESPONSABILIDAD SOBRE PERSONAS | 10,0% |
| | B2. RESPONSABILIDAD SOBRE MEDIOS DE PRODUCCIÓN | 10,0% |
| | B3. IMPACTO SOBRE EL NEGOCIO | 20,0% |
| C. ESFUERZO | C1. ESFUERZO FISICO | 10,0% |
| | C2. ESFUERZO INTELECTUAL | 10,0% |
| | D1. EXPOSICIÓN A RIESGOS | 5,0% |
| D. CONDICIONES DE TRABAJO | D2. MOVILIDAD | 2,5% |
| | D3. DISPONIBILIDAD | 2,5% |

Posteriormente, se ha medido la feminización o masculinización de cada puesto mediante los siguientes factores:

| Factores moduladores del puesto | Subfactores moduladores del puesto | | | |
|-----------------------------------|--|-----------|--|----------------------------------|
| Relación con el espacio público | Esfuerzo bruto | Liderazgo | Mecánica/Tecnología | Producción de alimentos |
| Relación con el espacio doméstico | Cuidados | Enseñanza | Estética/Limpieza | Recolección/gestión de alimentos |
| Cultura organizacional | El puesto lo ocupan más mujeres en la organización | | El puesto lo ocupan más hombres en la organización | |

Resultados y propuesta:

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, encontramos que existen puestos de igual valor englobados en el nivel 5. Sin embargo, aplicando la perspectiva de género, vemos que todos los puestos obtienen una mayor predominancia de elementos históricamente masculinizados. Por tanto, dado que todos los puestos valorados presentan factores predominantes entendidos como históricamente masculinizados, se han comparado las posibles brechas en contraposición a puestos que presenten factores predominantes históricamente feminizados, como es el caso de Recepcionista.

Si seguimos con las brechas que se presentan en el desglose de las retribuciones observamos las siguientes brechas generadas que superan el 25%:

6.3 Brecha Mejora voluntaria absorbible

- Nivel 2: Presente una brecha del 80,926% a favor de los hombres debido a que en este mismo nivel coexisten dos categorías diferentes (Coordinador/a servicios y Encargado/a), no teniendo el concepto de Mejora voluntaria la categoría de Encargado/a (1 mujer) y siendo 2 h y 1 mujer quienes tienen categoría de Coordinador/a. Cabe recordar que en la retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 11,37%
- Nivel 3: Brecha generada a favor de las mujeres debido a que la presencia de estas es más elevada, compuesto por 23 mujeres que disponen de dicho concepto respecto a 7 hombres. En retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 6,56%.
- Nivel 5: Este nivel está formado por 425 H y 144 Mujeres, de las cuales 16 H y 25 M disponen de dicho concepto. En retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

6.4 Brecha plus servicio

- Nivel 5: La brecha se produce debido a la presencia de 10 hombres con dicho concepto respecto a 5 mujeres, pero comparando una plantilla de 133 hombres y 419 mujeres. Cabe destacar que en retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

6.5 Brecha Plus distancia

- Nivel 5: Este concepto solamente lo percibe 1 hombres (de una plantilla de 424 hombres) y ninguna mujer. Destacando que en retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

6.7 Brecha plus disponibilidad

- Nivel 5: Este concepto solamente lo percibe 1 hombres (de una plantilla de 424 hombres) y ninguna mujer. Destacando que en retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

6.8 Brecha plus locomoción

- Nivel 5: Este concepto solamente lo percibe 1 hombres (de una plantilla de 424 hombres) y ninguna mujer. Destacando que en retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

6.9 Brecha complemento puesto de trabajo

- Nivel 5: Este concepto solamente lo perciben 2 hombres (de una plantilla de 424 hombres) y ninguna mujer. Destacando que en retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

6.10 Brecha antigüedad consolidada

- Nivel 5: Este concepto solamente lo perciben 2 hombres (de una plantilla de 424 hombres) y ninguna mujer. Destacando que en retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

6.11 Brecha complemento

- Nivel 2: Este concepto solamente lo tienen 2 hombres (de una plantilla de 424 hombres) y ninguna mujer. Cabe destacar que en retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 11,37%.

-

6.12 Brecha pacto de no concurrencia

- Nivel 1: En este nivel cohabitan 2 categorías (Key account Manager y Project Manager) Brecha generada a favor de las mujeres debido a que únicamente uno de los dos hombres presentes en este nivel contempla este pacto, por lo que a pesar de percibir el mismo importe que la mujer (que dispone de la misma categoría) de este nivel la media de los hombres se reduce (al no disponer este concepto la otra categoría que únicamente dispone de 1 hombre).

6.13 Brecha ingresos variables

- Nivel 2: Brecha a favor de las mujeres debido a que estamos comparando 2 categorías diferentes (Coordinador/a servicios y Encargado/a), teniendo ingresos variables la categoría de Encargado/a (1 mujer) y siendo 1 hombre coordinador quien tiene este concepto, siendo superiores los variables de la Encargad/a. En retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 11,37%.
- Nivel 3: Nivel con 7 categorías y solamente 2 trabajadores de 30 trabajadores/as que perciben este concepto. En retribución total anual la brecha de este nivel es del 6,56% en favor de las mujeres.
- Nivel 5: Este nivel está formado por 392 hombres y 69 mujeres con este concepto. En retribución total anual la brecha de este nivel es únicamente del 7,42%.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Las mujeres presentan una mayor concentración en las modalidades de contrato indefinido a tiempo parcial y temporal a tiempo parcial. Esta cuestión implica un problema social derivado de carencias en el ámbito de la corresponsabilidad, las cuales presionan a las mujeres a que reduzcan sus jornadas para poder asumir responsabilidades familiares. Las consecuencias de la concentración mayoritaria de mujeres en estas modalidades de contratación tienen que ver con la disminución de su poder adquisitivo y la incapacidad para promocionar laboralmente, además de con la inestabilidad laboral.

Se recomienda a IMAN CORPORATION SA la formación en corresponsabilidad y conciliación familiar, para la mejora de la gestión del talento empresarial y la reversión de la presencia mayoritaria de mujeres en esta tipología de contratos.

Por otro lado, es importante incluir la perspectiva de género en el análisis y planificación para la prevención de riesgos laborales, pues existen diferencias entre mujeres y hombres que han de ser abordadas, las cuales no siempre coinciden con el embarazo o la lactancia.

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

Del análisis destaca que ningún hombre solicite reducir su jornada para cuidar a menores, cuestión que evidencia el fuerte arraigo de los roles sociales y de la asignación de las tareas de cuidado a las mujeres, aún en la actualidad. Existe una brecha de casi el 60% a favor de los hombres en la reducción de jornada por otros motivos, la cual dista en gran medida del criterio.

Están masculinizadas las responsabilidades familiares con edades hasta los 2 años y a partir de los 15, de acuerdo al criterio, siendo además donde se concentra la mayor parte de la plantilla. Los hombres tienen más responsabilidades familiares que las mujeres de la empresa, por lo que hacen un mayor uso de medidas de conciliación. Si bien es cierto, es preciso que, tanto la plantilla como la RLT, esté al tanto de la normativa legal y de las acciones llevadas a cabo por la propia empresa en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Se debe ampliar la normativa mínima en materia de conciliación, a fin de plantear medidas de específicas para las personas con menores con discapacidad, si las genéricas se tornan insuficientes. También es oportuno crear servicios que favorezcan el disfrute de este derecho.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Es imprescindible que IMAN CORPORATION SA, disponga de un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. El procedimiento actual deberá ser revisado para su actualización. La puesta en marcha de este será parte fundamental del Plan de Igualdad.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Al contar la empresa con un Protocolo específico para la atención a víctimas de violencia de género y entenderse como difundidos los derechos en materia laboral para las mujeres que sean víctimas o supervivientes de la violencia machista, se estima oportuno proceder a la revisión de dicho Protocolo, a fin de concluir su adecuación y pertinencia en lo que respecta a erradicación de esta problemática social, así como a la atención integral de las víctimas.

Por otro lado, es importante incidir sobre la prevención de este tipo de conductas, mediante formación a la plantilla de una manera continuada. Del mismo modo, se deben contemplar medidas para incentivar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género en el Convenio Colectivo.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

Pese a no tener la posibilidad de analizar exhaustivamente la documentación interna de IMAN CORPORATION SA, simplemente con el estudio de la información aportada por la misma con el fin de realizar el presente diagnóstico, se hace evidente la existencia de carencias en relación al uso y aplicabilidad del lenguaje inclusivo y no sexista, el cual se emplea únicamente en la denominación de las categorías profesionales.

IMAN CORPORATION SA ha de hacer consciente a la plantilla de las políticas de igualdad impulsadas desde la empresa, además de realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad de género, a fin de eliminar las desigualdades persistentes. Es importante que el personal adquiera formación específica en lenguaje inclusivo y no sexista, pues, a pesar de manifestar su aplicación, esta cuestión dista de la realidad en cuanto a las respuestas proporcionadas.

Por otro lado, se debe fomentar el uso del Portal del empleado, procediendo además a la modificación de la denominación del mismo, para que sea inclusivo.

4. OBJETIVO GENERAL

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

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El I Plan de Igualdad de IMAN CORPORATION SA será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

| Provincia | CCAA | Plantilla | RLPT |
|-----------|---------------|-----------|------|
| Barcelona | Cataluña | 433 | X |
| Castellón | C. Valenciana | 14 | |
| Madrid | Madrid | 70 | X |
| Sevilla | Andalucía | 15 | |
| Tarragona | Cataluña | 44 | |
| Valencia | C. Valenciana | 21 | |
| Zaragoza | Aragón | 16 | |

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

En caso de que durante la vigencia del plan se requiriera alguna modificación de este o bien se produjese cualquier modificación en la legislación que motivase una nueva negociación, IMAN CORPORATION S.A activará el protocolo de requisitos legales que queda reflejado como acción positiva de este Plan de Igualdad, por el cual se procederá a revisar el texto del mismo y adecuarlo a las nuevas necesidades que hubiesen podido surgir, garantizando que dichas modificaciones son aprobadas por las personas legitimadas para ello según el RD 901/2020. Será este el procedimiento a seguir para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

6. PRESUPUESTO EN IGUALDAD IMAN CORPORATION

La empresa indica que los medios económicos que destinará para la implantación del plan de igualdad y las acciones positivas contempladas, será de un importe anual de 1.920,00€+IVA.

7. ACCIONES POSITIVAS POR ÁREAS SEGÚN ESTRUCTURA

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

| OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa | | | |
|---|--|-----------------------|---------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. | Nombre de la persona y suplente que cubra dicha plaza: | DPTO.RRHH | A la firma del plan de Igualdad |
| 2- Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad, incluso al protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo. | Correo electrónico creado. | DPTO RRHH/INFORMÁTICA | A la firma del plan de Igualdad |

1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

| OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical | | | |
|--|--|---------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Revisar todos los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo. Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.) y elaborar un guion de preguntas a evitar para poder realizar las entrevistas con perspectiva de género. | Revisión del procedimiento o creación del mismo con perspectiva de género. Analizar todos los procesos de selección e indicar cuantos del total han necesitado modificación | DPTO.SELECCIÓN | 6 meses |
| 2- Revisar el acceso a los canales de comunicación de ofertas existentes, comprobando que lleguen por igual a hombres y mujeres. | Canales empleados y nº de personas a las que llegan | DPTO.SELECCIÓN | Anual |

| | | | |
|--|--------------------------------|----------------|---------|
| | desagregado por sexo. | | |
| 3- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad. | Análisis de un muestreo | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 4- Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres estableciendo e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad. | Documento de política recibido | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 5- Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) siendo utilizado en todos los procesos de selección. | Documento de procedimiento | DPTO.SELECCIÓN | 6 meses |
| 6- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas) el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Muestreo de la documentación | DPTO.SELECCIÓN | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|--|--|-------------------|-------|
| 1- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la comisión de seguimiento. | Porcentaje y número de mujeres respecto de hombres | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos hombres y mujeres que cumplan los siguientes requisitos”). | Muestreo de la documentación | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 3- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...). | Muestreo de la documentación | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |
| 4- Proporcionar a la comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde están infrarrepresentadas. | Informe anual | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 5- Reducir la diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres. | % mujeres/hombres | DPTO.RRHH | Anual |

| | | | |
|---|---|---------------------|-------|
| | | | |
| 6- Proporcionar anualmente a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos, desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial. | Informe anual | DPTO.RRHH | Anual |
| 7- Incorporar en procesos de vacantes el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá la persona perteneciente al género menos representado en aquellos puestos, categorías o departamentos. | Incorporaciones anuales en puestos/categorías/departamentos con % de mayor desigualdad, por sexo | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 8- Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, de las personas de la plantilla por centro en el que la persona trabajadora presta sus servicios. | % y número de mujeres respecto a hombres, por provincia | DPTO.RRHH | Anual |
| 9- Incrementar al menos un 5% la incorporación de mujeres en puestos en los que están infrarrepresentadas. En el caso de no alcanzar dicho porcentaje se procederá a justificar el motivo. | Incremento de mujeres sobre diagnóstico | DPTO.SELECCIÓN/RRHH | Anual |
| 10- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se tendrá que procurar que al menos una forme parte del proceso de selección. | Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección. Y explicación de los procesos sin candidaturas femeninas. | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 11- Establecer, como principio general, la selección de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes. | Nº de candidaturas y personas seleccionadas desagregado por sexo y puestos. | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 12- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa. | Nº de personas candidaturas y personas que acceden desagregado por sexo y puesto. | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 13- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en los que no hay ninguna presencia femenina (como los puestos de seguridad mecánica, vigilantes de seguridad, etc.) | Nº de colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados. | DPTO.RRHH | Anual |

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|---|--|---------------------|--------------|
| 1- Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. | Resultado de la evaluación de puestos de trabajo | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |
| 2- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos. Cumplirán con el artículo 28.1 del E.T. | Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |
| 3- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino. | Denominaciones neutras | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.- Analizar y explicar los factores que justifican las diferencias en los grupos/categorías/puestos profesionales.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|---|---|---------------------|--------------|
| 1- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. | Informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas. Número de personas afectadas. | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|---|--|-----------------------------|-------|
| 1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 2- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje. | Contenidos de los módulos y nº de personas formadas. | DPTO.ORGANIZACIÓN/FORMACIÓN | Anual |
| 3- Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación promoción clasificación profesional, asignación retributiva, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras. | Contenidos de los módulos y nº de personas y horas. | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 4- Incluir información sobre igualdad en la formación destinada a reciclaje en aquellos cursos que proceda (píldoras). | Nº de horas y personas formadas | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 5- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades. | Revisión de contenidos | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 6- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento mediante la realización de un curso específico que se adapte a las exigencias y contenidos de la legislación vigente. | Miembros de la comisión formados. | DPTO.FORMACIÓN | Anual |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa. | Contenido de la campaña. | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 2- Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. | Nº de veces que se aplica | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas. | Informe de formación | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 4- Fomentar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados. | Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 5- Facilitar la formación, a través de modalidades a distancia y/o online a las personas que disfruten de reducción de jornada o teletrabajo (incluir formación a personal con permisos maternales y paternales y a las excedencias contempladas en la ley 3/2007). | Número de horas/número de personas formadas | DPTO.FORMACIÓN | Anual |

4.-PROMOCIÓN PROFESIONAL

| OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. | | | |
|--|--|---------------------|------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tablones de anuncios, correo interno, circulares...) así como de los requisitos para promocionar. | Muestreo procedimiento | DPTO.SELECCIÓN | Primeros 6 meses |
| 2- Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto. | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo | DPTO.RRHH | Anual |
| 3- Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. | Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto | DPTO.SELECCIÓN | Durante la vigencia del plan |
| 4- Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades. | Nº de personas por sexo y registro de datos. | DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 5- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la comisión. | Informe estadístico | DPTO.SELECCIÓN | Anual |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa donde estén infrarrepresentadas. | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos y mandos intermedios a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acenso a puestos donde están infrarrepresentadas. | Nº de veces que se aplica y grupos | DPTO.PRL | Anual |
| 2- Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad | Nº de hombres y mujeres que participan | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 3- Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada sobre la representatividad por sexo de la plantilla, no siendo inferior al 10% la presencia de mujeres, en los niveles jerárquicos en los que se encuentre infrarrepresentada. | % mujeres por grupo y categoría | DPTO.PRL | Anual |

5. CONDICIONES DE TRABAJO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia. | | | |
|--|--|---------------------|------------------------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría. | Datos de siniestralidad por sexos y categoría | DPTO.PRL | Anual |
| 2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, que recoja los derechos, hitos y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente. | Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones | DPTO.PRL | Anual |
| 3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento. | Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados | DPTO.PRL | Anual |
| 4- 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. | Incorporación de la perspectiva de género | DPTO.PRL | Anual |
| 5- La uniformidad 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. | Uniformes con patronajes femenino y masculino que no respondan a estereotipos de género. | DPTO.COMPRAS | Durante la vigencia del plan |

| | | | |
|---|---|--------------------------------|------------------------------|
| 6- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar. | Incorporación de la perspectiva de género | DPTO.MARQUETING Y ORGANIZACIÓN | Durante la vigencia del plan |
|---|---|--------------------------------|------------------------------|

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

| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | | | |
|---|---|---|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Difundir mediante información incluida en la intranet los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y normativa complementaria, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación. | Publicación e-mailing | DPTO. ORGANIZACIÓN | Anual |
| 2- El permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado de forma fraccionada dentro de los 15 días posteriores al hecho causante, independientemente de que tenga el alta hospitalaria (este permiso deberá ser debidamente justificado). | Nº de solicitudes desagregado por sexo. | SERVICIOS | Anual |
| 3- Establecer que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida desagregado y por sexos | SERVICIOS/DPTO.FORMACIÓN/DPTO.SELECCIÓN | Anual |
| 4- Se entregarán cuadrantes 5 días antes de finalizar el mes. Salvo acuerdos superiores de los comités. Se potenciar los cuadrantes anuales para la conciliación de la vida personal y laboral | muestreo | SERVICIOS | Anual |
| 5- Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 6- Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y desarrollo de carrera profesional. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. | Nº de solicitudes | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |

| | | | |
|--|--|---------------------|-------|
| 7- Preferencia en la movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |
| 8- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 9- Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado en los términos y condiciones establecidas en el RD 8/2019. | Nº de solicitudes | SERVICIOS | Anual |
| 10- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un límite de 4 días al año. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |
| 11- Establecer un permiso no retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores, con un límite de 3 tutorías por curso académico e hijo/a, y un límite de 3 horas no acumulables por tutoría. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Revisar anualmente para posible modificación de la medida | SERVICIOS | Anual |
| 12- Considerar como no retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16, 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. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. Revisar anualmente para posible modificación de la medida | SERVICIOS | Anual |
| 13- En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno, siempre que sea posible. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |
| 14- Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, siempre que organizativamente sea posible, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |
| 15- Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de 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). | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |

| | | | |
|---|---|---------------------|-------|
| 16- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días. Este derecho se multiplicará en los casos de parto múltiple por cada hijo/a. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 17- La empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos establecido judicialmente que el disfrute del fin de semana establecido por convenio colectivo coincida con dicho régimen. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |
| 18- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |
| 19- Se realizarán los cambios de jornada o turnos para los trabajadores/as con hijos/as menores de 14 años o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, siempre que organizativamente sea posible, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales u otros similares, siempre que las condiciones del servicio lo permitan. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas; las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. | Nº de solicitudes | SERVICIOS | Anual |
| 20- Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado. | Nº de solicitudes | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 21- Se facilitará la adaptación de la jornada, sin reducirla, para los trabajadores/as que tengan a menores o personas dependientes a su cargo en su centro de trabajo, siempre que sea posible. Se realizará un seguimiento anual de las solicitudes presentadas y concedidas. Las solicitudes denegadas deberán estar debidamente justificadas y documentadas, las cuales serán notificadas con urgencia. | Nº solicitudes/nº concesiones desagregado por sexo | SERVICIOS | Anual |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla. | | | |
|---|---|---------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes. | Número de campañas realizadas | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- Ampliación del permiso de lactancia y posibilidad de corresponsabilidad en el cuidado del lactante en los términos recogidos por el RDL 6/2019 (cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses). | Solicitudes concedidas | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 3- Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales. | Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica | SERVICIOS | Anual |

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

| OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa | | | |
|---|--|---------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | Distribución de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres | Informe | DIRECCIÓN | Anual |

8. RETRIBUCIONES

| OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva | | | |
|--|--|---------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Realizar un registro retributivo anual y una auditoría retributiva (vigencia de la auditoría la misma del plan) de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. | Registro retributivo anual Auditoría salarial | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- En caso de detectarse una brecha salarial en los términos y criterios del RD 6/2019, SUPERIOR AL 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras. | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento | DPTO.RRHH | Anual |
| 3- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables. | Análisis de los conceptos salariales. | DPTO.RRHH | Anual |

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo | | | |
|---|---|--------------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Elaborar y/o revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | Elaboración o revisión del protocolo | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Contenido y número de veces que se ha incluido | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 3- Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Nº de formaciones y nº de horas | DPTO.FORMACIÓN | Anual |
| 4- El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo | Elaboración del informe. Nº de procesos y resultado | DPTO.RRHH | Anual |
| 5- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos. | Acciones y contenido de las mismas. | DPTO.FORMACIÓN/DPTO.RRHH | Anual |

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

| OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género | | | |
|---|---|-------------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | Muestra de comunicaciones | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018 | Nº de casos comunicados. | DPTO.RRHH | Anual |
| 3- La empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo, siempre que sea posible con la actividad de la empresa. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 4- La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo salvo que estuvieran vinculadas al puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 5- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 6- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a solicitar una excedencia para suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 1 mes de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/RRHH | Anual |
| 7- La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo, recibirá una indemnización mínima de 3 | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/RRHH | Anual |

| | | | |
|---|--|--|-------|
| meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, siempre que este importe sea superior a la indemnización legal por despido que a la víctima de violencia de género le correspondiera, en cuyo caso se le abonará únicamente la indemnización legal por despido que le pertenezca. | | | |
| 8- La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 9- No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. | Aplicación de la medida | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 10- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos. | Aplicación de la medida | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 11- La empresa utilizará sus recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 12- Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 18 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 13- A la trabajadora víctima de violencia de género que pase a situación de Incapacidad Temporal se le complementará el 100% de sus retribuciones por la empresa mientras que se mantengan en dicha situación de incapacidad. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 14- Se concertará, a través de la Mutua u otra empresa especializada para la asistencia psicológica en víctimas de violencia de género. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 15- La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes. | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 16- Se concertará, a través de la Mutua u otra empresa especializada para la asistencia psicológica en víctimas de agresión sexual | Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |
| 17- Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género. | Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas | Agente de igualdad/SERVICIOS/DPTO.RRHH | Anual |

11.-COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|---|------------------------|---------------------|--------------|
| 1- Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. | Revisión documentación | DPTO.FORMACIÓN | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|--|---|-----------------------------|--------------|
| 1- Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla. | Creación de la sección y contenidos de la misma | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa | Creación del espacio y contenidos | DPTO.ORGANIZACIÓN/MARKETING | Anual |
| 3- Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. | Número de veces | DPTO.ORGANIZACIÓN/COMPRAS | Anual |

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
|---|---------------------|---------------------|--------------|
| 1- Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género. | Campaña y contenido | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |
| 2- Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo competente en su momento, en las distintas campañas. | Colaboraciones | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.4.- Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad. | | | |
|--|---------------------------------|-----------------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo | Diseño y difusión de la campaña | DPTO.ORGANIZACIÓN | Anual |
| 2- Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad | Nº de personas informadas | DPTO.RRHH | Anual |
| 3- Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. | Espacio en la memoria | DPTO.RRHH | Anual |
| 4- Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Aplicación de la medida | DPTO.ORGANIZACIÓN/MARKETING | Anual |

| OBJETIVO ESPECÍFICO 11.5.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad | | | |
|--|-------------------------------------|---------------------|--------------|
| MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO |
| 1- Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación. | Folleto y nº de personas informadas | DPTO.RRHH | Anual |
| 2- Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos por el R.D.L. 6/2019 | Folleto y nº de personas informadas | DPTO.RRHH | Anual |

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

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

- a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

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

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

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

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

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

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

9. AGENTE DE IGUALDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

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

La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. IMAN CORPORATION SA cuenta con RLT en alguno de sus centros, por lo que, siguiendo el RD 901/2020, dicha negociación se ha llevado a cabo mediante la conformación de una Comisión Mixta.

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

Objetivo de la Comisión de Igualdad:

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

Las funciones de la Comisión de Igualdad:

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

Reglamento de funcionamiento

La Comisión de Igualdad cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos...

10. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de Oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de Género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de Género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: Juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de Género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de Género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también, en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada**: ¹Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

¹ Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Segregación ocupacional:**
Provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.
 - **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
 - **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.

- **Techo de cristal:** barrera invisible, describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.

- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.

- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.

- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.

- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito

- **Violencia de género:** ²toda violencia contra una mujer porque ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

² Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

Firmado Comisión Negociadora:

Fdo.
Representante Empresa

Fdo.
RLT

Fdo.
Representación sindical

Madrid a 9 de junio de 2022

11. ANEXO PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA IMAN CORPORATION S.A.

La dirección de IMAN CORPORATION S.A. y los sindicatos con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de IMAN CORPORATION S.A. , conforme a las siguientes disposiciones:

INTRODUCCIÓN

La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la

información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de tal conducta.
- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.
- Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o trabajadora acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.

DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

Acoso sexual.-

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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 y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo.-

Según el artículo 7.2 de la LO 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN:

- Garantizar el conocimiento efectivo del Protocolo por todas las personas integrantes de la empresa, dándole difusión por los medios que fuesen necesarios; dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la Dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.
- Se enviará copia del presente Protocolo a Delegados/as de Prevención, a Delegados/as de Personal, dándose difusión del mismo a toda la plantilla actual de la empresa y nuevas incorporaciones a través de los medios de comunicación internos de la empresa.
- La empresa se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, en la medida de lo posible, seguimiento y evaluación al objeto no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta seis miembros, uno por parte de la empresa, por parte de la RLT y comisión de seguimiento, que realicen las siguientes funciones:

- Instructor/a: persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa, pudiendo la Empresa optar por externalizar el proceso de investigación y resolución a una persona experta con titulación de perito Experto/a en acoso.
- Secretario/a: persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RRHH de la empresa.
- Asesor/a: persona técnica encargada del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Siendo necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, siendo nombrado por la parte sindical.

2. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

- a) La solicitud de intervención se presentará por escrito, tanto por la víctima como por testigos, así como por la RLT, a través del formulario de denuncia,

adjunto como anexo a este protocolo, en el que inste a la intervención de la Comisión. Estos formularios estarán a disposición del personal en la intranet, delegados de personal, RRHH(...) a partir de la firma del protocolo.

- b) Recibida la comunicación de denuncia la persona encargada de la instrucción convocará a la Comisión Instructora , en el plazo máximo de 5 días , para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.
- c) Una vez ratificada la denuncia, la Comisión dará traslado a la Consultoría experta en conflictos laborales de acoso, para que la persona experta con titulación de perito Experto/a en acoso inicie la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por alguien de la RLT o una persona de su confianza.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

- d) La Comisión tiene un plazo recomendable de treinta días para resolver motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que la Comisión tenga notificación oficial de la solicitud. Se estará a las particularidades de cada caso.
- e) Este procedimiento finalizará con la emisión de un informe de conclusiones por parte del Instructor, que podrá incluir alegaciones particulares en el caso de desacuerdo con la instrucción de la investigación.

La resolución que lleve a cabo el instructor/a deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de aplicación.
 - Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.
- f) Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión Instructora. Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.
- g) La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de IMAN CORPORATION S.A

4. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH adoptará

medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de IMAN CORPORATION S.A., y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Este protocolo pasará a formar parte del Plan de Igualdad de IMAN CORPORATION S.A.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

ANEXO

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE (marcar)

Persona afectada Recursos Humanos
 Representantes de los Trabajadores Otros

TIPO DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo Sin especificar

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Sexo:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

 Solicito el inicio del Protocolo de Prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE