

# II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

"SAMYL FACILITY SERVICES S.L."





En Madrid, a 16 de mayo de 2023

**Reunidos:****- Por la parte empresarial:**

1. Dña. Amaya Ruiz de Escudero Anzola – Responsable área jurídico laboral
2. Dña. Miriam Carreño Vallejo – directora de Recursos Humanos

**- Por la parte social:**

- En representación de las personas trabajadoras,

RLP CCOO:

1. Dña. Paloma Osma Gracia - JUNTA MUNICIPAL CARABANCHEL (Madrid)
2. Dña. Alfonsa Zarzo Torrejón - COLMENAR VIEJO (Madrid)
3. Dña. Catalina Panisa Llambias - AYTO DE LLUCMAJOR (Balears)

RLPT UGT

1. D. Jose Alberto Noreña Giraldo - MADRID SALUD - LOTE 3 (Madrid)
2. Dña. Ana Maria Orga Ortiz - COLEGIOS VILLAVARDE (Madrid)
3. Dña. Natividad Cosano Orias – HOSP. UNIVER. Nª SRA. DE LA CANDELARIA (Tenerife)

- En representación de los centros sin representatividad,

1. Dña. Raquel Hijosa Carracedo – Adjunta a la Secretaria de Mujeres CCOO del Hábitat
2. Dña. Maria del Mar Blazquez Perales – Responsable de Planes de Igualdad FESMCUGT

Acuerdan la firma del presente Plan de Igualdad de la empresa SAMYL S.L.

## II Plan de Igualdad

### PREÁMBULO

**SAMYL FACILITY SERVICES S.L.**, (en adelante, **SAMYL**), es una Compañía consolidada, dedicada a la prestación de servicios en el área de las facility services, con más de 30 años de experiencia en la limpieza de edificios y locales y en continua expansión para la diversificación de áreas de variada naturaleza (jardinería, mantenimiento de edificios, parques infantiles...). Ofrece respuestas de última generación que abarcan el empleo de técnicas innovadoras, la organización inteligente de los servicios y la digitalización de procesos.

Trabaja para ofrecer un servicio efectivo y de calidad que ayude a nuestros clientes a conseguir sus objetivos comerciales, estratégicos y de negocio. Quiere conseguir la mejor relación de servicios a un precio competitivo y abrir mercados y fronteras siendo la labor que viene desarrollando desde el año 1990.

Cree en la necesidad de que todos y cada uno de nosotros debemos aportar nuestro grano de arena para conseguir un ambiente sostenible y por ello, aplica principios de respeto ambiental tanto internamente como con clientes y proveedores.

Además, sus políticas se centran en las personas, principal activo de SAMYL, aplicando principios de igualdad, respeto, colaboración, trabajo en equipo e inclusión, que se desarrollan desde Recursos Humanos y se implementan en todos los departamentos de la organización, haciendo posible la gestión de una empresa socialmente responsable.

- **Misión, visión y valores**

Busca los máximos estándares de calidad en los servicios que presta, a través de la implementación de sus valores:

#### **TALENTO HUMANO**

En Samyl centramos nuestros esfuerzos en la selección, formación, motivación y fidelización de las personas trabajadoras, garantizando así la identificación de las mismas con nuestra filosofía y objetivos.

#### **CALIDAD**

Entendemos la calidad como satisfacción profesional y garantía de futuro. Esto lo hemos instrumentado a través de un Sistema de Gestión con las certificaciones ISO 9001, ISO 14001 y OSHAS 18001.

## INNOVACIÓN

Gracias a la inversión en nuestro departamento de I+D+i, hemos desarrollado un Know How y una forma de trabajar que está a la vanguardia mundial en cuanto a medios, sistemas y gestión.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social Empresarial es uno de los ejes del funcionamiento de Samyl. La mejora social, económica y ambiental marcan nuestros objetivos y operativa diaria.

SAMYL, es una compañía con una clara **vocación de servicio**, con una estrategia corporativa basada en:

- La especialización en Servicios de Alto valor añadido basados en soluciones de futuro: Nuevas metodologías, digitalización, inversión en máquinas y herramientas innovadoras, continua transformación del negocio.
- Mantenimiento del esfuerzo inversor en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) para ofrecer soluciones de última generación
- La capitalización del conocimiento en la generación de soluciones propias

El pilar central en el que se alinean los **valores de SAMYL** es el respeto, la confianza, la generosidad y la humildad, integrándolo en su actividad empresarial y en el resto de los valores de la organización:

1. La satisfacción del cliente es el principal objetivo
2. La dedicación, esfuerzo y comunicación son constantes a lo largo del proyecto
3. Se asumen los objetivos estratégicos del cliente como propios

Conforman su eje central de actividad empresarial, los siguientes **objetivos**:

- ⇒ **Escuchar**. Se realiza una escucha activa de las tendencias del sector y de los avances tecnológicos.
- ⇒ **Asesorar**. Se realiza una orientación y justificación de las decisiones de inversión en la externalización de servicios de las organizaciones.
- ⇒ **Servir**. Existe un máximo compromiso con los objetivos y proyectos de nuestros clientes.
- ⇒ **Acompañar**. Se realiza un seguimiento de las organizaciones y personas en la implantación del proyecto y su buen devenir.

Asimismo, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, cuentan con una

## **II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, incluida en materia de Igualdad. En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, SAMYL S.L. negoció y acordó con fecha 09 de mayo de 2016 un Plan de Igualdad con los sindicatos más representativos a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla en SAMYL S.L. resulta mayoritaria, el cual se encuentra vigente hasta la fecha.

Las partes firmantes coinciden en la utilidad de este primer Plan de Igualdad, tanto para difundir el valor de la igualdad, como para promoverla activamente en el seno de la empresa, concienciando sobre la importancia de las políticas de igualdad. E igualmente coinciden en destacar la importancia que tiene la firma de este segundo plan, que tiene una vocación de continuidad y permanencia de dichas políticas; pero también de mejora y avance respecto a lo ya logrado.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica y normativa de desarrollo (RD 901/2020 y 902/2020), se constituyó la Comisión negociadora del presente Plan, y se llevó a cabo un diagnóstico de la situación de los datos de la compañía en la para la elaboración del II Plan de Igualdad, situación que ha permitido conocer la realidad actual de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

## OBJETIVOS

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por SAMYL S.L. en orden a mejorar la calidad de vida y de empleo de las personas trabajadoras, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de SAMYL S.L.
  - Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras, incorporando en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de SAMYL S.L.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso, sexual y por razón de Sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

## **ESTRUCTURA DEL PLAN**

**El presente Plan se estructura del siguiente modo:**

- **Ámbito de aplicación y Vigencia**

### **Áreas de Actuación:**

- Responsabilidad e igualdad
- Selección y Contratación.
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad
- Prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
- Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito Laboral
- Salud y Bienestar Laboral.
- Comunicación

### **Criterios de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad**

### **Comisión de Seguimiento**

## I. PLAN DE IGUALDAD

### ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

#### **Ámbito de aplicación:**

El presente plan extiende su aplicación y vincula, a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa SAMYL S.L. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con SAMYL S.L.

#### **Vigencia:**

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en SAMYL S.L. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día 16 de mayo de 2023 hasta el día 16 de mayo de 2027.

En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual, por un periodo máximo de doce meses, a fin de concluir las negociaciones de este. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

---

### RESPONSABILIDAD E IGUALDAD

---

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo asegurar la implementación y el cumplimiento de las medidas y objetivos planteados en el presente Plan de Igualdad, así como de implementar una cultura de igualdad en la organización, a través de la comunicación y la formación.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa**

**Medida 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.

**Medida 2:** Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.

**Medida 3:** Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento

### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

---

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

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

**Medida 1:** Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.

**Medida 2:** 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 para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.

**Medida 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.

**Medida 4:** Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de las personas trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizadas.**

**Medida 1:** Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: “buscamos operarias y operarios”, “buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos”).

**Medida 2:** Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).

**Medida 3:** Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

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

**Medida 4:** Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.

**Medida 5:** En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.

**Medida 6:** 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 masculinizadas de la empresa.

**Medida 7:** Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.

**Medida 8:** Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.

**Medida 9:** Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con carnet tipo B/C/C+E.

**Medida 10:** 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.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras.**

**Medida 1:** Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.

**Medida 2:** Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a

---

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

---

tiempo completo entre mujeres y hombres, 5% a lo largo de la vigencia del plan

**Medida 3:** Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. **Medida 4:** Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

**Medida 5:** Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer.

**Medida 6:** Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.

**Medida 7:** 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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.

**Medida 8:** Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.

---

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

---

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones de reorganización de puestos de trabajo y valoración de estos con criterios objetivos, el equilibrio de presencia en todos ellos entre hombres y mujeres así como el establecimiento de políticas retributivas justas y el seguimiento y control de estas a través de la auditoria salarial.

**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.**

**Medida 1:** Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.

**Medida 2:** Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.

**Medida 3:** Realizar una revisión y seguimiento de la valoración 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, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios.

**Medida 4:** En los convenios colectivos de empresa se implementará un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.

**Medida 5:** Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

**Medida 6:** Informe anual de esta área.

## FORMACIÓN

---

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de 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.**

**Medida 1:** Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.

**Medida 2:** Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.

**Medida 3:** Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.

**Medida 4:** Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa**

**Medida 1:** Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)

**Medida 2:** Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.

**Medida 3:** Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.

**Medida 4:** Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.

**Medida 5:** 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.

**Medida 6:** Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 40% de participación de las mujeres.

**Medida 7:** 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.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.- Promover y retener el talento femenino en la empresa**

**Medida 1:** Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.

**Medida 2:** Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.

**PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

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

**Medida 1:** Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).

**Medida 2:** Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.

**Medida 3:** Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.

**Medida 4:** Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.

**Medida 5:** Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.

**Medida 6:** Priorizar 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.

**Medida 7:** Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.**

**Medida 1:** En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, peón especialista, etc.

**Medida 2:** Garantizar una participación mínima de mujeres **5%** 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.

**Medida 3:** A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del **5%**, en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.

**Medida 4:** Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un **5%** de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.

**Medida 5:** Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.

**Medida 6:** En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.

## CONDICIONES DE TRABAJO

---

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas garantizar la perspectiva de género y no discriminación en las condiciones de trabajo que engloban cada una de las posiciones de SAMYL.

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

**Medida 1:** Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.

**Medida 2:** 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.

**Medida 3:** Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento.

**Medida 4:** Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.

**Medida 5:** Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 15 días de antelación.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres**

**Medida 1:** Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.

**Medida 2:** Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.

**Medida 3:** Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.

**Medida 4:** Compromiso de conversión de al menos un **5%** de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan

**SALUD Y BIENESTAR LABORAL**

---

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar la seguridad y salud desde una perspectiva de género.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.**

**Medida 1:** Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría

**Medida 2:** Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.

**Medida 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.

**Medida 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.

**Medida 5:** Traslado comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género.

**Medida 6:** Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

**Medida 7:** Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

**Medida 8:** Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.

**Medida 9:** Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.

**Medida 10:** Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.

## **CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

---

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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.**

**Medida 1:** Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.

**Medida 2:** Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 15 días, para facilitar la conciliación.

**Medida 3:** Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.

**Medida 4:** Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.

**Medida 5:** Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.

**Medida 6:** Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).

**Medida 7:** Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.

**Medida 8:** Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.

**Medida 9:** Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada.

**Medida 10:** Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%

**Medida 11:** Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

**Medida 12:** Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar.

**Medida 13:** Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.

**Medida 14:** Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.

**Medida 15:** 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.

**Medida 16:** Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acogan las personas trabajadoras.

**Medida 17:** Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo con lo establecido en el régimen de visitas.

**Medida 18:** 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).

**Medida 19:** La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 20 días laborables.

**Medida 20:** Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.

**Medida 21:** Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.

**Medida 22:** Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.

**Medida 23:** Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.

**Medida 24:** Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.

**Medida 25:** 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.

#### **OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.**

**Medida 1:** Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.

**Medida 2:** Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019

**Medida 3:** Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

---

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a reducir la desigualdad de presencia de la mujer trabajadora en puestos masculinizados, a través de acciones de formación y promoción interna.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.**

**Medida 1:** Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.

**Medida 2:** Realización de un análisis 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.

**Medida 3:** Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).

**Medida 4:** Incrementar durante la vigencia del plan al menos un **7%** la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.

## RETRIBUCIÓN Y AUDITORIA SALARIAL

---

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.**

**Medida 1:** Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.

**Medida 2:** En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

**Medida 3:** Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.

**Medida 4:** Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.

## PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO EN EL ÁMBITO SEXUAL Y POR RAZÓN de SEXO

---

La empresa tiene establecido un "Protocolo de Prevención para la prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo " que regula la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras con el objetivo de prevenir y erradicar el Acoso Sexual y por razón de Sexo a cualquiera de las personas empleadas en la empresa SAMYL.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.**

**Medida 1:** Implantación /Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.

**Medida 2:** Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.

**Medida 3:** Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

**Medida 4:** Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

**Medida 5:** Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.

**Medida 6:** Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.

## **VIOLENCIA DE GÉNERO**

---

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la trabajadora en situación de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante se encuentra en situación de violencia de género.
- También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a mujeres en situación de violencia de género de la Administración Pública competente
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mujeres en situación de violencia de género.

La empresa tiene establecido un "Protocolo de actuación en casos de Violencia de Género" cuyo objetivo es proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, adquiriendo el compromiso de prevenir la violencia de género en el seno de la empresa SAMYL y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género. Incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de seguimiento, con el objetivo de prevenir la violencia de género y proteger a las víctimas de violencia de género empleadas en la empresa SAMYL.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

**Medida 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.

**Medida 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.

**Medida 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.

**Medida 4:** La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.

**Medida 5:** 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.

**Medida 6:** 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.

**Medida 7:** La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

**Medida 8:** 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 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.

**Medida 9:** La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.

**Medida 10:** 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.

**Medida 11:** 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.

**Medida 12:** Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite.

**Medida 13:** 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.

**Medida 14:** 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.

**Medida 15:** 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.

**Medida 16:** La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y agresión sexual, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.

**Medida 17:** La empresa concederá una ayuda económica de 600 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.

**Medida 18:** Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.

---

## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

---

En este capítulo se refieren las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del plan de igualdad, así como de las políticas de comunicación de la Empresa.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.**

**Medida 1:** Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.

**Medida 2:** Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.**

**Medida 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.

**Medida 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.

**Medida 3:** Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.

**Medida 4:** Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Medida 5:** Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

**Medida 6:** 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.

**Medida 7:** Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

**Medida 8:** Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.**

**Medida 1:** Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 Marzo.

**Medida 2:** Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.**

**Medida 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 recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.

**Medida 2:** Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.

**Medida 3:** Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad.

## **INDICADORES Y CRITERIOS DE SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DESCRITAS ANTERIORMENTE:**

- Por cada medida se establecerá un indicador, la persona responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación. Estos datos se recogerán de manera conjunta en el cronograma que acompaña al presente Plan.
- Las medidas descritas en el Plan de Igualdad se revisarán por la comisión de seguimiento del Plan semestralmente y estarán vigentes durante la duración de este.
- La empresa informará anualmente mediante una memoria de actuaciones en Materia de Igualdad a la Comisión de Seguimiento sobre las áreas de actuaciones descritas en el Siguiete Plan de Igualdad, las completadas y cumplidas en ese año, se revisarán y se analizará la evolución del mismo y del cumplimiento de cada una de las medidas.
- La empresa elaborará una memoria final analizando el cumplimiento de todas y cada una de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.

**COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de Igualdad y después de forma semestral.

**Composición:** Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales.

**Funciones:** Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento semestral respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución de este.
- Elaboración de una evaluación parcial de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una
- evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

**CLÁUSULA FINAL:** El presente Plan de Igualdad de SAMYL S.L. sustituye total e íntegramente al anterior, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente Plan de Igualdad, mientras el mismo continúe vigente según lo dispuesto en el apartado I.

# **ANEXO I: CUADRO DE MANDO PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD DE SAMYL S.L.**

**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**

	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	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 responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	RECURSOS HUMANOS	1 MES
	2- Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.	Correo habilitado y difundido.	RECURSOS HUMANOS	INMEDIATO
	3- Nombrar personas coordinadoras de igualdad, por la parte social, dentro del comité de cada centro con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello ( <i>feedback</i> ) a la Comisión de Seguimiento	Nombramiento de las personas. 14 horas mensuales a cargo de la empresa	RESPONSABLE IGUALDAD	3 MESES

## 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Revisión del procedimiento o creación de este	SELECCION	6 MESES
2- 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 para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género.	Análisis de un muestro y guion elaborado.	SELECCION	6 MESES
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	RESPONSABLE DE IGUALDAD	PERIODICO CADA 3 MESES
4- Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Listado	SELECCION	SEGÚN CONTRATACIONES

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").	Análisis de un muestreo	SELECCION	INMEDIATO
2- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	RECURSOS HUMANOS	6 MESES
3- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	SELECCION	INMEDIATO
4- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	SELECCION	INMEDIATO
5- En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Nº de candidaturas por sexo en la terna final	SELECCION	INMEDIATO
6- 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 masculinizadas de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	SELECCION	INMEDIATO
7- Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa. Elaborar un procedimiento de promoción interna.	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa	RECURSOS HUMANOS/SELECCION	6 MESES

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

	8- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	SELECCION	6 MESES
	9- Favorecer acuerdos con autoescuelas en las diferentes localidades donde la empresa tiene delegaciones para favorecer la entrada de mujeres con carnet tipo B/C/C+E.	Acuerdos establecidos y nº de mujeres que se contratan a través de esta medida	RECURSOS HUMANOS	6 MESES
	10- 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.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	RESPONSABLE DE IGUALDAD / SELECCION	SEGÚN NECESIDAD

**OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, con el objetivo de conseguir un incremento de la contratación de mujeres**

	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	ANUAL
	2- Reducir el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, <b>5%</b> a lo largo de la vigencia del plan.	Comparativa del nº de contratos indefinidos y temporales, a tiempo completo y a tiempo parcial. Explicación justificativa en el caso de que no se haya producido reducción.	OPERACIONES / RECURSOS HUMANOS	1 AÑO
	3- Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	RECURSOS HUMANOS / SELECCION	1 AÑO

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

	4- Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RECURSOS HUMANOS / SELECCIÓN	1 AÑO
	5- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RECURSOS HUMANOS	INMEDIATO
	6- Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	OPERACIONES / RECURSOS HUMANOS	1 AÑO
	7- 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, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	ANUAL
	8- Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de candidaturas por sexo, nº de personas seleccionadas por sexo y nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. Nº de subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos. (Desagregando subrogaciones y nuevas contrataciones)	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	INMEDIATO

## 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- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
2- Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	Definiciones de los puestos de trabajo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
3- Realizar una revisión y seguimiento de la valoración 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, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los ministerios	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
4- En los convenios colectivos de empresa se implementará un sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.	Sistema de clasificación profesional sin sesgos de género implementado en los convenios colectivos	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
5- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	CADA 3MESES
6- Informe anual de esta área	Informe	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	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, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	ntenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
2- Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT	ntenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
3- Realizar formación en igualdad para toda la plantilla, prestando atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.	de horas y personas formadas desagregadas por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
4- Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	visión de contenidos	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO

**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar los criterios de acceso a los distintos cursos del plan de formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional)	de veces que se aplica. Revisión de los criterios	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
2- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	dio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
3- Facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	ntenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
4- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	mero de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	3 MESES
5- 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.	de veces que se aplica	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
6- Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 40% de participación de las mujeres.	rcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
7- 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.	orme de formación	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.- Promover y retener el talento femenino en la empresa</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
1. Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
2. Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES

#### 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1- Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	2- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.	procedimiento establecido. Medios de difusión y nº de personas a las que llegan por sexo.	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	3- Crear y 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	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	4- Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción	OPERACIONES / RRHH	1 AÑO
	5- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	OPERACIONES / RRHH	1 AÑO
	6- Priorizar 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.	de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RECURSOS HUMANOS / SELECCION	1 AÑO

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

7- Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	RECURSOS HUMANOS / SELECCION	1 AÑO
---	---	------------------------------	-------

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Incrementar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la masculinización de puestos y áreas.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Especialistas, peón especialista, etc.	Nº de veces que se aplica y grupos	RECURSOS HUMANOS / SELECCION	INMEDIATO
2- Garantizar una participación mínima de mujeres <b>5%</b> 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	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
3- A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del <b>3%</b> , en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.	Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
4- Garantizar que en las promociones internas se contará con al menos un 10% de candidaturas del sexo infrarrepresentado. En el caso de que no sea posible se informará de las barreras encontradas en la presentación de candidaturas.	Número de candidaturas segregadas por sexo. Explicación de motivaciones en caso de no cumplir el porcentaje. Número de solicitudes seleccionadas y denegadas	RECURSOS HUMANOS / SELECCION	INMEDIATO
5- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	RECURSOS HUMANOS / SELECCIÓN	INMEDIATO
6- En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	SELECCION	INMEDIATO

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
1- Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
2- 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 patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	OPERACIONES	INMEDIATO
3- Crear una guía sobre reuniones eficaces con uso de medios telemáticos, convocatorias, duración y aprovechamiento	Guía elaborada. Difusión de esta. Número de personas informadas. Evaluación de resultados.	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	3 MESES
4- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	RECURSOS HUMANOS / SELECCIÓN	INMEDIATO
5- Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de (15 días de antelación)		OPERACIONES	6 MESES

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.- Reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres detectada en diagnóstico para igualar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en la empresa.**

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregado por sexo	RECURSOS HUMANOS / SELECCIÓN	6 MESES
Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	RECURSOS HUMANOS / SELECCIÓN	6 MESES
Compromiso de conversión de al menos un 5% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo	RECURSOS HUMANOS / RESP. IGUALDAD	1 AÑO

## 6. SALUD LABORAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	PRL	CADA 3 MESES
2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	PRL	6 MESES
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	PRL	1 AÑO
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	PRL	1 AÑO
5- Traslado comités los cambios con la introducción de la perspectiva de género	Nº de comités a los que se ha trasladado	PRL / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
6- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	PRL / SPA	1 AÑO
7- Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.	Incorporación de la perspectiva de género	PRL / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
8- Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.	Informe a la Comisión de Igualdad sobre las preguntas incluidas y las respuestas en materia de igualdad incorporadas en la encuesta de clima laboral o riesgos psicosociales. Informar de las medidas tomadas al respecto a la Comisión.	RRHH	1 AÑO

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

9- Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	OPERACIONES	2 AÑOS
10- Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento		PRL	CADA 3 MESES

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- 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. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH	6 MESES
2. Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de 15 días, para facilitar la conciliación.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	OPERACIONES	6 MESES
3. 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 la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
4. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
5. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH / OPERACIONES	6 MESES

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

6. Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
7. Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
8. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	RRHH / OPERACIONES	3 MESES
9. Ofrecer jornadas continuas a padres/madres de niños de menos de 1 año con el fin de evitar reducciones de jornada.	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
10. Aplicar una flexibilidad de entrada/salida al menos 1 hora a toda la plantilla, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 1,5 horas para padres/madres de hijos/hijas hasta 12 años o con dependientes con discapacidad de más del 33%	Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de rechazadas y motivación de estas.	RRHH / OPERACIONES	1 AÑO
11. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
12. Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
13. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	RRHH / OPERACIONES	6 MESES

## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

	<p>14. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad</p>	<p>RRHH / OPERACIONES</p>	<p>6 MESES</p>
	<p>15. 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.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad</p>	<p>RRHH / OPERACIONES</p>	<p>1 AÑO</p>
	<p>16. Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras</p>	<p>Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.</p>	<p>RRHH / OPERACIONES</p>	<p>6 MESES</p>
	<p>17. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>RRHH / OPERACIONES</p>	<p>6 MESES</p>
	<p>18. 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).</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>RRHH / OPERACIONES</p>	<p>6 MESES</p>
	<p>19. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 20 días laborables.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>RRHH / OPERACIONES</p>	<p>1 AÑO</p>
	<p>20. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.</p>	<p>Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.</p>	<p>RRHH / SELECCION</p>	<p>1 AÑO</p>

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

	<p>21. Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.</p>	<p>Programa realizado y presentado. Puestos valorados, resultado de la valoración con los requisitos exigidos, número de personas que lo solicita, número de aceptados y número de rechazadas. Planificación para las personas que no cumplan los requisitos.</p>	<p align="center">RRHH</p>	<p align="center">3 MESES</p>
	<p>22. Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo con el responsable del departamento.</p>	<p>Número de veces que se solicita y veces que se aplica. Número de solicitudes rechazadas y motivación.</p>	<p align="center">RRHH / OPERACIONES</p>	<p align="center">1 AÑO</p>
	<p>23. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p align="center">RRHH / OPERACIONES</p>	<p align="center">1 AÑO</p>
	<p>24. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.</p>	<p>informe</p>	<p align="center">RRHH / RESP. IGUALDAD</p>	<p align="center">1 AÑO</p>
	<p>25. 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.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica</p>	<p align="center">RRHH / OPERACIONES</p>	<p align="center">INMEDIATO</p>

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH / OPERACIONES	6 MESES
	2. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.	A través de la nómina bimestralmente.	RRHH	3 MESES
	3. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH / OPERACIONES	1 AÑO
	4. Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH / OPERACIONES	6 MESES

### **8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos tomando como referencia los datos de diagnóstico.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	RRHH / RESP. IGUALDAD	CADA 6 MESES
	2. Realización de un análisis 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	3. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).	Informe y nº de candidaturas de mujeres, por actividad	SELECCION	3 MESES
	4. Incrementar durante la vigencia del plan al menos un <b>7%</b> la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO

## 9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor</b>			
<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
1- Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio retributivo anual Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
2- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
3- Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos y bonus, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada		RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
4- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables	Análisis de los conceptos salariales.	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO

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

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género</b>				
	<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>PLAZO</b>
	1. Implantación /Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Revisión del protocolo	RRHH / RESP. IGUALDAD	3 MESES
	2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	PRL / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	4. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de formaciones y nº de horas	RRHH / RESP. IGUALDAD	3 MESES
	5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	6. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO

## 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	3 MESES
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 veces que se aplica	RRHH / RESP. IGUALDAD	INMEDIATO
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	RRHH / RESP. IGUALDAD	INMEDIATO
4. La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales, por el tiempo indispensable para que la víctima de violencia de género atienda a sus necesidades personales.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH / RESP. IGUALDAD	3 MESES
5. 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

	6. 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	7. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una compensación bruta por la empresa proporcional a 2 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	8. 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 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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	9. 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	10. 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	11. 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	12. Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, siempre que sea posible.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES
	13. 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

	14. 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	15. 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	16. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y agresión sexual, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	17. La empresa concederá una ayuda económica de 600 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	RRHH / RESP. IGUALDAD	1 AÑO
	18. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	RRHH / RESP. IGUALDAD	6 MESES

## 12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas. .	Formaciones realizadas	COMUNICACION	6 MESES
2. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	RRHH/COMUNICACION	1 AÑO

### OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tablones de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	FORMACION / RRHH	6 MESES
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	COMUNICACIÓN	1 AÑO
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	COMUNICACION	6 MESES
4. Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo		RRHH	3 MESES
5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	RRHH / COMUNICACION	3 MESES
6. 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	RRHH	INMEDIATO

**II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

7. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	RRHH / ADMINISTRACION	INMEDIATO
8. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Aplicación de la medida	COMUNICACION	6 MESES

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- 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 25 nov. Día internacional de la mujer trabajadora 8 Marzo	Campaña y contenido	COMUNICACION	ANUAL
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	RRHH / RESP. IGUALDAD / COMUNICACION	PLAN ANUAL

**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- 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 recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto y nº de personas informadas	COMUNICACION	6 MESES
2. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	COMUNICACION	1 AÑO
3. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	COMUNICACION	6 MESES

# **PROTOCOLO DE TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**



<b>1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b>	<b>4</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO</b>	<b>5</b>
<b>3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>6</b>
<b>4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS</b>	<b>6</b>
<b>5. LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>7</b>
<b>6. MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>8</b>
<b>7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>8</b>
<b>PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCESO</b>	<b>8</b>
<b>ÓRGANOS INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>8</b>
<b>FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN</b>	<b>9</b>
FASE 1. COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO	9
FASE 2. DENUNCIA INTERNA DE INVESTIGACIÓN	10
Inicio	10
Investigación	10
FASE 3: RESOLUCIÓN	11
<b>MEDIDAS CAUTELARES</b>	<b>11</b>
<b>8. FALTAS Y SANCIONES</b>	<b>12</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>10. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO</b>	<b>12</b>
<b>11. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR</b>	<b>13</b>
<b>12. ANEXO 1. TIPOLOGÍA</b>	<b>14</b>
<b>ACOSO SEXUAL</b>	<b>14</b>
CONDUCTAS VERBALES	14
CONDUCTAS NO VERBALES	14
CONDUCTAS FÍSICAS	14
<b>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>14</b>



## 1. Declaración de principios

Desde SAMYL Facility Services nos comprometemos expresamente a crear, mantener y proteger con todos los medios a nuestro alcance, un entorno laboral donde se respeten la dignidad, la igualdad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito la organización, como condición necesaria para evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

En SAMYL se registran los siguientes principios de actuación, con carácter general:

1. **RESPECTO HACIA OTRAS PERSONAS:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se inculcará a cualquier trabajador o trabajadora, tanto si se acaban de incorporar a la plantilla como si ya forman parte de esta, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento constitutivo de violencia de género. Se prohíbe asimismo la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios en el ámbito de las relaciones laborales.

2. **PROHIBICIÓN DE LOS COMPORTAMIENTOS ABUSIVOS Y SEXISTAS:** Se incluyen aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, a través de dispositivos informáticos, Internet, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo, humillante o discriminatorio, debiéndose valorar en su caso la especial sensibilidad de la víctima, así como su posición a la hora de poder manifestar abiertamente su rechazo.

3. **PROHIBICIÓN DE LAS ACTITUDES DE HOSTIGAMIENTO:** Se prohíben específicamente las actitudes directas o indirectas de hostigamiento por razón de género. Todo el personal de la empresa observará estos principios, asumiendo su parte de responsabilidad a la hora de contribuir a crear un entorno laboral igualitario, en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Desde la Dirección se asume la obligación de aplicar estos principios y de llevar a cabo una política activa de prevención y erradicación de las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de mujeres y hombres, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas por estas expresiones de acoso y su consiguiente reparación.

En este sentido, el personal directivo tiene la obligación de garantizar que no se produzca acoso sexual ni por razón de sexo en los sectores que estén bajo su responsabilidad.

Atendiendo al marco normativo en que se fundamenta este protocolo se considera que el acoso sexual y el acoso por razón son comportamientos discriminatorios por razón de sexo, que constituyen manifestaciones de la violencia de género en el ámbito laboral.

Ambos tipos de acoso constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de las personas que los sufren, atentando contra su dignidad y su integridad psíquica y física, tomando como pretexto los estereotipos y roles de género o la orientación sexual de las personas para convertirlas en objeto de hostilidad y/o para valorar de forma

discriminatoria sus capacidades, lo que a su vez supone una pérdida de talento humano en la empresa o entidad pública y redundante en nuevas expresiones de desigualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral y en general, en la propia sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo afectan negativamente al empleo, las personas que lo sufren presentan un cuadro sintomático que favorece que sean menos eficaces en el desempeño de su profesión, se desmotivan y su rendimiento profesional disminuye.

En muchos casos abandonan su puesto de trabajo sin atreverse a denunciar por miedo a las represalias o a la incompreensión del personal de la empresa o entidad pública. Además, compañeros y compañeras sufren también las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido, lo que redundante en la pérdida de productividad de la empresa o entidad pública.

Por todos estos motivos, la Dirección se comprometen a través de este protocolo a regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones efectuadas por estos abusos desde un principio, actuando con seriedad y confidencialidad, adoptando las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## 2. Marco normativo

Normativa de referencia:

Normativa internacional.

- Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- R.D: Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Art 14,h) ; 95.2
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 7, 8, 9, Art 48. y 62
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13.
- Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art. 182.

### 3. Objeto y Ámbito de aplicación

Este protocolo tiene por objeto regular la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo aquellas medidas necesarias para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en esta Institución, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanciones internas y sus garantías en caso de que se produzca este tipo de acoso asegurando que todo su personal conozca la existencia del presente protocolo, así como el funcionamiento de los procedimientos y los posteriores acuerdos de seguimiento que se establezcan derivados de este protocolo.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla, así como al personal con contratos temporales y de formación vigente en SAMYL facility Services y organismos dependientes. Así como a cualquier persona que preste en esta entidad sus servicios sean cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

### 4. Definición de conceptos

A los efectos de este protocolo, y en todo caso, es plenamente aplicable lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La citada Ley define estas conductas y hace a su vez la distinción de discriminación por embarazo o maternidad en sus artículos 7 y 8:

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.”

La discriminación por embarazo o maternidad es todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad y también constituye discriminación directa por razón de sexo.

La mencionada Ley, en su artículo 9 expresa que la indemnidad frente a represalias también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El acoso sexual puede manifestarse de diversas maneras y en distintos grados, pero podemos diferenciar dos tipos concretos en función de si existe o no chantaje sexual directo.

**Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:** Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

**Acoso sexual ambiental:** Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc).

## **CAUSAS Y MANIFESTACIONES**

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo PUEDE MANIFESTARSE DE DIVERSAS FORMAS entre las que cabe incluir las siguientes, que no son excluyentes de otras:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad a indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien estos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

## 5. La Comisión de Igualdad en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad será la encargada de promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de esta entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como realizar el nombramiento ad hoc de la Comisión de Valoración en el caso de producirse una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

Para garantizar su aplicación, así como la supervisión y el control de su cumplimiento se ha constituido una COMISIÓN DE IGUALDAD, con las siguientes competencias, composición, y régimen de funcionamiento:

- COMPOSICIÓN:

La Comisión de Igualdad está compuesta por un mínimo de tres miembros y un máximo de cinco. Serán miembros, una persona de Recursos Humanos, la persona responsable de igualdad en SAMYL; y dos representantes de las personas trabajadoras del centro. Asimismo, la secretaría de la Comisión recaerá sobre la persona responsable de igualdad.

- COMPETENCIAS:

Las principales funciones del Comisión de Igualdad son:

- Consultivas: resolver las consultas y dudas que surjan en la interpretación y aplicación del presente protocolo; asesorar sobre la forma de actuar para abordar y resolver situaciones concretas; velar por que personas trabajadoras y terceros puedan, de buena fe, poner en conocimiento de la propia Comisión posibles vulneraciones de su contenido de forma confidencial y sin temer a represalia alguna.
- Resolutivas: analizar y resolver las denuncias por incumplimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género, y comunicar, en su caso, a la Dirección de Recursos Humanos las infracciones del protocolo que puedan dar lugar a la adopción de las medidas en su ámbito de competencias.
- De vigilancia: velar por el cumplimiento del Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, establecer mecanismos de control, y acciones que fomenten su cumplimiento y proponer la actualización de su contenido para ajustarlo a los cambios que se produzcan en la empresa, el mercado, la sociedad y la legislación.
- De promoción: difundir y promocionar entre todas las personas sometidas al Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, los valores y las normas de actuación que se establecen en el mismo.

- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO:

Las consultas y las denuncias podrán realizarse a través de un correo electrónico dirigido a **igualdad@samyl.es**. La consulta o denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información (se incluye anexo con modelo de denuncia):

- Identificación de la persona que realiza la consulta o la denuncia.
- Descripción detallada de las circunstancias de la conducta o situación
- objeto de la denuncia y, en la medida de lo posible, indicación o aportación de las pruebas o indicios que la avalen y de los datos justificativos de los presuntos responsables.
- El Comisión de Igualdad, conocerá y resolverá las denuncias y consultas recibidas, dándoles en cada caso el tratamiento que estime más oportuno, actuará en cada intervención con total independencia y pleno respeto a las

personas afectadas y garantizará, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que tramite.

Todas las personas sometidas al Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, tienen el deber de cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo sobre posibles incumplimientos de este.

El Comisión de Igualdad es el órgano competente para instruir y proponer la sanción procedente por cualquier incumplimiento del presente Protocolo, y sus decisiones son vinculantes para la empresa y para las personas sometidas a su ámbito de actuación.

El incumplimiento de cualquiera de los criterios de actuación contenidos en el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, podrá dar lugar a la adopción de las sanciones que correspondan según el régimen disciplinario vigente o a la resolución de la relación contractual existente, todo ello sin perjuicio de la adopción de otras medidas o de la exigencia de responsabilidades al infractor.

Finalmente, la Comisión informará a las personas trabajadoras de forma periódica a través de la intranet sobre las consultas aclaratorias al contenido del Protocolo que puedan ser de interés general.

## 6. Medidas preventivas de acoso sexual y por razón de sexo.

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso SAMYL, en colaboración con la representación sindical, a través de la Comisión de Igualdad, llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la persona que asuma la Asesoría Confidencial.
- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.
- Acciones de información. (Ejemplos de medidas: campaña de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, jornadas u otro tipo de eventos, elaboración de material,...)
- Acciones de formación específica en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista que se incluirán en el Plan de formación de la entidad.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

La Comisión de igualdad, será la encargada de aportar los contenidos.

## 7. Procedimiento de actuación ante un caso de acoso sexual y por razón de sexo.

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

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:  
Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_ y a la Dirección de Recursos Humanos mediante registro físico de la misma.

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

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

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

### **2.- Fase de investigación**

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

#### **Procedimiento abreviado:**

La finalidad de la misma es la actuación rápida por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

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

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

Llamada telefónica al número de teléfono y/o correo electrónico destinado únicamente a la recepción de estas denuncias.

Mediante la cumplimentación del formulario que se adjunta y que estará a disposición de toda la plantilla a través del Departamento de RRHH, de la Comisión de Igualdad, de la agente de igualdad y de la RLT y en la intranet de la empresa de forma visible. Dicho formulario podrá entregarse personalmente o ser enviado a la dirección de correo electrónico especialmente habilitado para la recepción de denuncias.

### **Apertura del procedimiento**

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

### **Informe previo**

Finalizada la entrevista y en el plazo máximo de 3 días la Comisión del procedimiento abreviado deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta. Cierre del procedimiento o continuación de las investigaciones en el caso del procedimiento formal. En todo caso, la empresa tomará medidas para alejar a la persona acosada para evitar su exposición a la situación denunciada.

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

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

### **Procedimiento formal:**

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

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

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

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

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la

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

### **3. Finalización del proceso**

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

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de Atención al Acoso emitirá el informe en el cual se dejara constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

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

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

## 8. Faltas y Sanciones

Todas las conductas de acoso serán siempre calificadas como falta laboral, considerándose el acoso sexual falta laboral muy grave y el acoso por razón de sexo podrá ser considerado como una falta grave o muy grave según las circunstancias del caso, y teniendo en cuenta las circunstancias agravantes o atenuantes.

La tipificación de faltas se ajustará a la normativa vigente, a lo regulado en el convenio colectivo.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Comisión de Igualdad, las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de trabajo digno y saludable.

## 9. Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Igualdad realizará una memoria anual de las actividades realizadas y asuntos atendidos, desagregados por sexos, con el número de intervenciones realizadas cada año, el tipo de acoso, proceso y medidas adoptadas, preservando la intimidad de las personas afectadas.

## 10. Plazo de vigencia del protocolo

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad. Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, los y las firmantes de este se comprometen a su inmediata adecuación.

## 11. Aprobación y entrada en vigor

El presente protocolo se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma.

En caso de no existir dicho órgano, se aprobará con la firma de las personas representantes de la empresa y de la parte social.

en Valladolid, a 16 de mayo de 2023

Firmas

## 12. Anexo 1. tipología

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

### ACOSO SEXUAL:

#### Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

#### Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

#### Conductas físicas:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.

- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- La agresión física.

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

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

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

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

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

Este documento se entregará a:

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