

PLAN DE IGUALDAD



GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS
S.A.

Majadahonda, a 28 de noviembre de 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. GRUPO ABETO CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA	5
2. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO.....	21
3. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	36
4. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN.....	47
5.-EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES	78
6.- CRONOGRAMA.....	82
7.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	88
8.- AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	88
9.- SISTEMA DE RESOLUCION DE CONFLICTOS	92
10.- REGISTRO DE PLAN DE IGUALDAD	92
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	93

INTRODUCCIÓN

La meta del Plan de Igualdad se corresponde con la búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la prevención del acoso sexual o por razones de sexo en la organización.

Para ello, una vez expuestos y analizados los resultados desprendidos del **Informe Diagnóstico** es imprescindible actuar en aquellas áreas donde se presentan debilidades organizacionales en materia de igualdad, y de este modo, establecer una serie de objetivos y acciones encaminadas a garantizar unos espacios de trabajo en coherencia con los principios de igualdad entre trabajadores y trabajadoras.

La Comisión negociadora es la encargada de **establecer los objetivos y las acciones** concretas encaminadas a cumplir los mismos.

Los objetivos de GRUPO ABETO irán encaminados a:

- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.**
- **Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía y especialmente en la gestión de recursos humanos.**
- **Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.**
- **Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas. que integran la plantilla, desarrollando las políticas de corresponsabilidad.**
- **Favorecer el acceso e incorporación de mujeres a la empresa o a puestos de responsabilidad.**
- **Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas no sexistas.**
- **Garantizar la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.**
- **Promover la conciliación de la vida laboral y familiar, desarrollando las políticas de corresponsabilidad en aquellas áreas donde el acceso a estas medidas es mayoritariamente femenino.**

- **Fomentar la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.**
- **Negociación con la parte social de un nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo**
- **Sensibilización y protección de las víctimas de violencia de género.**

El presente Plan de Igualdad tendrá una **vigencia cuatro años** a contar desde su firma, siendo el 28 de noviembre de 2023 hasta el 27 de noviembre de 2027.

1. GRUPO ABETO CARACTERISTICAS GENERALES

GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS S.A., en adelante GRUPO ABETO, es una empresa de servicios líder en el sector con más de 30 años de experiencia en la gestión de multiservicios. La empresa ejerce como operador global de servicios (Facility Services- Management), garantizando la cobertura de nuestros servicios en todo el territorio estatal.

Las actividades de la empresa se desempeñan en las oficinas centrales de la empresa, las cuales se ubican en el municipio madrileño de Majadahonda, así como en los centros de trabajo del cliente donde se realiza la prestación del servicio, los cuales abarcan el ámbito geográfico del territorio español, encontrándose presente en gran parte de las provincias.

Nombre o Razón Social:	Grupo Abeto Servicios Integrados S.A.
Sector:	Servicios empresariales
Actividad:	Limpieza de oficinas y servicios
Tipo:	Sociedad Anónima
Tamaño de la empresa:	Más de 500 trabajadores
Fundación:	1986
Sede:	Calle Puerto de los Leones, 2 - PLT 1 . OFICINA 4, Majadahonda, MADRID
Teléfono:	902 366 082//91 638 68 64
Correo electrónico:	info@grupoabeto.es
Página web:	http://www.grupoabeto.es
CIF:	A78260544
CNAE LIMPIEZA :	8121
CNAE ACTIVIDADES DE JARNIDERÍA:	8130
RLTP	<ul style="list-style-type: none"> - Colegios de Badajoz y poblados y dependencia municipales de pedanías: Constituido por 9 personas (mujeres 7 delegadas de CCOO y 1 hombre y una mujer de UGT) -Colegios públicos y pabellones del Ayuntamiento de Parla con 7 personas (5 mujeres de CCOO y 2 mujeres de UGT) -Colegios Públicos de las Rozas de Madrid por 5 personas (3 delegadas de UGT y un delgado de UGT y delegado de CCOO)

Con fecha de 10 de noviembre de 2021 quedó definido el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

GRUPO ABETO disponía de medidas de Igualdad, puesto que ya contaba con un Plan de Igualdad, que se revisaba y seguía anualmente cuya vigencia se extendió hasta el 31 de diciembre de 2021. El fin de la vigencia del 1º Plan de Igualdad junto con los cambios legislativos en materia de Igualdad en los últimos años, incide en que la empresa tome en consideración dichas novedades legislativas en la elaboración del 2º Plan de Igualdad de GRUPO ABETO para lograr su cumplimiento adecuadamente.

El día 22 de febrero de 2023 se constituyó la Comisión Negociadora de Igualdad en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo. La composición está formada, por un lado, como representantes de la empresa y, por otro, como representantes de la parte social de la misma:

- **La representación por parte de la empresa**, está constituida por el Director General (D. José Martín), la Dirección de Recursos Humanos (D^a Amalia Agudo), Departamento de Personal (D.^a Delia Rodríguez y Begoña Ogen) y como suplente departamento de Administración (D.^a María Antonia Sánchez).

La empresa cuenta con la participación de asesor externo (D. Guillermo Rodríguez).

- **En relación a la parte social**, los centros que disponen de RLPT (Las Rozas, Parla y Badajoz) están representados por las siguientes personas perteneciente a estos Comités y elegida por los miembros de este (D^a Ángeles Serrat Marín y como suplente D^a Cristina Andrés Mediavilla – Colegios Públicos de Parla, Elisa Valencia – colegios Públicos de las Rozas por el CCC la parte social no designa a ningún representante)
- El resto de centros, sin RLPT están representados por los sindicatos CC.OO. y UGT, cuentan con un peso en la mesa de negociación del 61,90% y 38,10% respectivamente. El sindicato UGT autoriza a D^a. Mar Blázquez y CC.OO. a D^a. Raquel Hijosa

La constitución de la Comisión Negociadora quedó reflejada en el Acta nº1, donde además se acordó realizar el Informe diagnóstico de situación de la empresa en materia de igualdad. Así mismo, se acordó el reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora del plan de igualdad. Ambas se recogerán en las actas correspondientes que se anexarán en el plan de igualdad.

El objetivo del presente documento es elaborar un diagnóstico de situación de la empresa GRUPO ABETO en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De este modo, se identifican los puntos fuertes y débiles en materia de igualdad dentro de las diferentes áreas de la empresa, esto es, identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo con el objeto de implementar acciones específicas integrando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Estas acciones quedaran plasmadas en el “Plan de Igualdad”.

La elaboración del Informe Diagnóstico y el propio Plan de Igualdad, responden a los requisitos derivados de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto 6/2019, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

Dentro de la propia empresa, la igualdad entre hombres y mujeres es un compromiso propio a integrar en la gestión interna de nuestro día a día, en aquellas áreas tales como PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL, CONDICIONES DE

TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL, EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, LA RETRIBUCIÓN, LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y SOBRE LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE HAYAN SIDO VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Para llevar a cabo dicho diagnóstico, se recurrirá a realizar un análisis de tipo tanto cualitativo como cuantitativo, con datos correspondientes al periodo que se inicia el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022.

La información resultante de carácter cuantitativo proviene de los estadísticos de personal suministrados por GRUPO ABETO. Para ello, se realiza un estudio de las ratios en relación al número de personas por sexo que conforman la plantilla, su distribución en relación al puesto de trabajo, la edad, el tipo de relación laboral, la contratación y tipo, la antigüedad, la jornada de trabajo y el grado de feminización o masculinización. También se realiza una distribución del personal por sexo y por niveles jerárquicos, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos, así como el nivel de formación por sexos, la evolución en la selección de personal y contratación en los últimos años por sexo. La información se recoge en tablas donde se muestran los datos segregados por sexos en valores absolutos, así como relativos, comparando ambos sexos (horizontal) como la representación de los valores dentro de cada sexo (vertical).

La recogida y análisis de la información y datos incluidos en el presente documento, así como la redacción de este es llevada a cabo por la propia empresa con el apoyo de consultora externa, en estrecha colaboración con personal de GRUPO ABETO (persona Responsable del departamento de Recursos Humanos y personal de administración) y las personas integrantes en la Comisión Negociadora de Igualdad.

Una vez recopilados los datos, se hizo uso de la Herramienta de Análisis de la Plantilla por Sexo facilitada por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad dependiente del Ministerio de Igualdad. Esta herramienta, nos permite realizar el análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

En el cuadro, se muestran los centros de trabajo donde GRUPO ABETO presta sus servicios por provincia y número de personal trabajador. En color verde se resaltan los 3 centros con RLPT, mientras que el resto carecen de RLTP:

PROVINCIA	CENTRO	Nº PERSONAS
ALAVA	CENTRO VITORIA	1
	CENTRO PORTAL FORONDA VITORIA	1
ALBACETE	CENTRO ALBACETE	2
ASTURIAS	CENTRO AVILES	1
	CENTRO GIJON	2
	CENTRO GIJON 2	1
	CENTRO GIJON 3	1
	CENTRO LLANES	1
	CENTRO MIERES	1
	CENTRO MOREDA DE ALLER	1
	CENTRO NAVIA	1
	CENTRO OVIEDO	2
	CENTRO 2 OVIEDO	2
	CENTRO3 OVIEDO	2
	CENTRO 4 OVIEDO	1
	CENTRO POLA DE SIERO	1
	CENTRO SAMA DE LANGREO	1
	CENTRO VILLAVICIOSA	1
CENTRO 2 VILLAVICIOSA	1	
ISLAS BALEARES	CENTRO INCA	1
	CENTRO MAHON	1
	CENTRO MANACOR	1
	CENTRO PALMA MALLORCA	1
	CENTRO 2 PALMA MALLOIRCA	1
	CENTRO 3 PALMA MALLORCA	1
BARCELONA	CENTRO BADALONA	1
	CENTROJOAN GUELL BARCELONA	1
	CENTRO BARCELONA	1
	CENTRO 2 BARCELONA	1
	CENTRO 3 BARCELONA	1
	CENTRO 4 BARCELONA	1
	CENTRO 5 BARCELONA	1
	CENTRO 6	2

	BARCELONA	
	CENTRO 7 EL PREMIA DE MAR	1
	CENTRO CALDES DE MONTBUI	1
	CENTRO CORNELLA	1
	CENTRO EL PRAT DE LLOBREGAT	1
	CENTRO GAVA	1
	CENTRO GRANOLLER	1
	CENTRO HOSPITALET	1
	CENTRO 1 HOSPITALET	1
	CENTRO HOSPITALET	2
	CENTRO IGUALADA	1
	CENTRO MANRESA	1
	CENTRO MARTORELL	1
	CENTRO MATARO	1
	CENTRO MOLINS DE REI	2
	CENTRO MOLLET DEL VALLES	1
	CENTRO OLESA DE MONTSERRAT	1
	CENTRO PINEDA DE MAR	1
	CENTRO RIPOLLET	1
	CENTRO RUBI	1
	CENTRO SABADELL	1
	CENTRO SAN BOI DE LLOBREGAT	1
	CENTRO SAN CUGAT DEL VALLES	1
	CENTRO SAN FELIU DE LLOBREGAT	1
	CENTRO SANTA COLOMA DE GRAMAMNET	1
	CENTRO TARRASA	1
	CENTRO VIC	1
	CENTRO VILANOVA I LA GERTRU	1
	CENTRO VILAFRANCA DEL PENEDES	1
BADAJOS	CENTRO BADAJOZ	3
	CENTRO ALBURQUERQUE	1
	CENTRO CAPOMAYOR	2
	CENTRO OLIVENZA	2
	CENTRO SAN ANDRES	3
	CENTRO. SAN VICENTE ALCANTARA	1
	CENTROGRANADILLA	1
	CENTRO BADAJOZ	144
CENTRO 1 BADAJOZ	1	
BURGOS	CENTRO ARANDA DEL DUERO	1
	CENTRO BURGOS	1
	CENTRO BURGOS	3
CADIZ	CENTRO 1 CADIZ	1
	CENTRO 2 CADIZ	1
	CENTRO JEREZ DE LA FRONTERA	4
	CENTRO LA LINEA	1
	CENTRO CADIZ	1
CASTELLON	CENTRO CASTELLO	2
	CENTRO VAL DUXO	1
CORUÑA	CENTRO AS PONTES	1

	CENTRO BETANZOS	1
	CENTRO CARBALLO	1
	CENTRO CEE	1
	CENTRO CORUÑA	2
	CENTRO 1 CORUÑA	2
	CENTRO 2 CORUÑA	2
	CENTRO 3 CORUÑA	1
	CENTRO 4CORUÑA	1
	CENTRO 5 CORUÑA	1
	CENTRO 6 CORUÑA	2
	CENTRO 7 CORUÑA	1
	CENTRO 8 CORUÑA	1
	CENTO NOIA	1
	CENTRO SANTIAGO COMPOSTELA	1
	CENTRO VIMIANZO	1
GIRONA	CENTRO BLANES	1
	CENTRO GIRONA	1
	CENTRO PALAFRUGEL	1
	CENTRO PUIGCERDA	1
GRANADA	CENTREO ALMUÑECAR	1
	CENTRO BAZA	1
	CENTRO 2 BAZA	1
	CENTRO 1 GRANADA	1
	CENTRO 2- GRANADA	2
	CENTRO 3 GRANADA	1
	CENTRO 4 GRANADA	1
	CENTRO 5 GRANADA	1
	CENTRO GRANADA 6	2
	CENTRO 7 GRANADA	1
	CENTRO GUADIX	1
	CENTRO HUESCAR	1
	CENTRO LOJA	1
	CENTRO MOTRIL	1
CENTRO SALOBREÑA	1	
GUIPUZCOA	CENTRO USANDIZAGA -- DONOSTI	1
	CENTRO PRIM -- DONOSTI	1
	CENTRO IRUN	1
	CENTRO TOLOSA	1
	CENTRO URRETXU	1
	CENTRO EIBAR	1
	CENTRO DONOSTI	1
	CENTRO DONOSTI 2	1
	CENTRO DONOSTI 3	1
	CENTRO ZUMAIA	1
	CENTRO MUTRICO	1
JAEN	CENTRO JAEN	1
	CENTRO LA CAROLINA	1
CIUDAD REAL	CENTRO CIUDAD REAL	1
	CENTRO VALDEPEÑAS	1
LUGO	CENTRO BURELA	1

	CENTRO LUGO	1
	CENTRO LUGO 2	2
	CENTRO LUGO 3	1
	CENTRO MONFORTE	1
	CENTRO SARRIA	1
MADRID	ALCALA DE HENARES	1
	CENTROALCOBENDAS	1
	CENTRO ARANJUEZ	1
	CENTRO ALCORCON	1
	CENTROARGANDA DEL REY	1
	CENTRO BOADILLA DEL MONTE	1
	CENTRO COLLADO VILLALBA	1
	CENTRO COLMENAR VIEJO	1
	CENTRO COSLADA	1
	CENTRO FUENLABRADA	1
	CENTRO GETAFE	1
	CENTRO LAS ROZAS	1
	CENTRO LEGANES	1
	CENTRO MAJADAHONDA	1
	CENTRO RIVAS	1
	CENTRO MOSTOLES	1
	CENTRO NAVALCARNERO	1
	CENTRO PARLA	1
	CENTRO PINTO	1
	CENTRO POZUELO DE ALARCON	1
	CENTRO TORREJON DE ARDOZ	1
	CENTRO SAN MARTIN DE VALDEIGLESIAS	1
	CENTRO VALDEMORO	1
	CENTRO VILLAVICIOSA DE ODON	1
	CENTRO 2 ALCALA DE HENARES	1
	CENTRO 2 MOSTOLES	1
	ACENRTRO 3 GETAFE	1
	CENTRO 2 LAS ROZAS	89
	CENRTRO 3 LAS ROZAS	1
	CENTRO 4 LAS ROZAS	1
	CENTRO 2 PARLA	206
	CENTRO 2 GETAFE	1
	CENTRO 1 MADRID	1
	CENTRO 2 MADRID	6
	CENTRO 3 MADRID	52
	CENTRO 4 MADRID	2
	CENTRO 2 MAHADAJONDA	5
	CENTRO 4 MADRID	3
	CENTRO 3 FUENLABRADA	9
	CENTRO 3 GETAFE	3
CENTRO 5 MADRID	8	
CENTRO 6 MADRID	10	
CENTRO 7 MADRID	1	
CENTRO 8 MADRID	1	

	CENTRO 9 MADRID	1
	CENTRO GARCIA NOBLEJAS	1
	CENTRO GRAL RICARDOS	1
	CENTRO LOPEZ DE HOYOS	1
	CENTRO MORATALAZ	1
	CENTRO SANJENJO	1
	CENTRO BRAVO MURILLO	1
	CENTRO VILLAVERDE	1
	CENTRO 10 MADRID	3
	CENTRO 11 MADRID	1
	CENTRO PASEO DE EXTREMADURA	1
	CENTRO LA ALBUFERA	1
	CENTRO 12 MADRID	1
	CENTRO 14 MADRID	3
	CENTRO 15 MADRID	2
	CENTRO 16 MADRID	1
	CENTRO 17 MADRID	1
	CENTRO 18 MADRID	8
MALAGA	CENTRO ALAHURIN	14
	CENTRO2 ALHAURIN	1
NAVARRA	CENTROESTELLA	1
	CENTRO PAMPLONA	1
	CENTRO NAVARRA	1
	CENTRO TUDELA	1
	CENTRO 2TUDELA	1
	CENTRO 2 NAVARRA	3
ORENSE	CENTRO BARCO DE VALDEHORRAS	1
	CENTRO CARBALLIÑO	1
	CENTRO ORENSE	1
	CENTRO VERIN	1
	CENTRO RIBADABIA	1
	CENTRO XINZO DE LIMIA	1
PALENCIA	CENTROGUARDO	1
	CENTRO PALENCIA	1
PONTEVEDRA	CENTRO A GUARDA	1
	CENTRO BAYONA	1
	CENTRO BUEU	1
	CENTRO2 BUEU	2
	CENTRO MARIN	1
	CENTRO CANGAS	1
	CENTRO LA ESTRADA	1
	CENTRO LALIN	1
	CENTRO MOAÑA	1
	CENTRO PONTEAREAS	1
	CENTRO PONTEVEDRA	1
	CENTRO 2 PONTEVEDRA	1
	CENTRO 3 PONTEVEDRA	1
	CENTRO PORRIÑO	1
	CENTRO 2 PORRIÑO	1
CENTRO REDONDELA	1	

	CENTRO SANXENXO	1
	CENTRO TUI	1
	CENTRO 2 VIGO	1
	CENTRO 1 VIGO	1
	CENTRO VILAGARCIA DE AROUSA	1
SEVILLA	CENTROCARMONA	1
	CENTRO 1 SEVILLA	1
	CENTRO 2 SEVILLA	1
	CENTRO 3 SEVILLA	1
	CENTRO MORON	1
	CENTRO OSUNA	1
TARRAGONA	CENTRO EL VENDRELL	1
	CENTRO REUS	1
	CENTRO TARRAGONA	1
	CENTOR TORTOSA	1
	CENTOR VALS	1
VALENCIA	CENTRO 1 VALENCIA	1
	CENTRO 1 PATERNA	1
	CENTRO 2 PATERNA	1
	CENTRO CARCAIXENT	1
	CENTRO POBLA LARGA	1
	CENTRO ALGEMESI	1
	CENTRO GODELLA	1
VALLADOLID	CENTRO MEDINA DEL CAMPO	1
	CENTRO VALLADOLID	1
	CENTRO 2 VALLADOLID	1
	CENTRO 3 VALLADOLID	2
VIZCAYA	CENTRO EIBAR	1
	CENTRO ERMUA	1
	CENTRO SANTURCE	1
	CENTRO BILBAO	2
	CENTRO REKALDE	1
	CENTRO 1 HUELVA	1
	CENTRO HUELVA 2	3
CANTABRIA	CENTRO SANTANDER	1
	CENTRO TORRELVEGA	1
	CENTRO RIO CABO	2
	CENTRO CARTES	1
ALICANTE	CENTRO ALCOY	2
	CENTRO ALICANTE	1
	CENTRO BENIDORM	1
	CENTRO DENIA	2
	CENTRO ELCHE	2
	CENTRO JAVEA	1
	CENTRO ORIHUELA	1
	CENTRO SAN VICENTE RASPEIG	1
	CENTRO SANTA POLA	1
	CENTRO TORREVIEJA	1
CENTRO VILLENA	1	
MURCIA	CENTRO AGUILAR	1

CENTRO ALCANTARILLA	1
CENTRO CARAVACA	1
CENTRO CARTAGENA	1
CENTRO CIEZA	1
CENTRO JUMILLA	1
CENTRO LORCA	2
CENTRO MOLINA SEGURA	1
CENTRO MURCIA 1	1
CENTRO MURCIA 2	1

Cuadro nº2: Centros de trabajo por provincia y número de personas trabajadoras en cada uno de ellos.

A continuación, se refleja los servicios y actividades que la empresa ejecuta:

- **Grupo Abeto es especialista en Facility Management:**
 - Gestión de Espacios o planificación del uso de los espacios.
 - Administración de los servicios relacionados con el funcionamiento de las infraestructuras.
 - Planificación: Provisionar de los servicios necesarios a los clientes, supervisión, coordinar las funciones transversales a todos los servicios, incluyendo sostenibilidad, gestión de calidad y gestión de riesgos, organización de proyectos de construcción y reformas, mudanzas y reubicación de inmuebles.
 - **Facility Services:**
 - Servicios de limpieza.
 - Mantenimiento de instalaciones.
 - Servicios de Consejería.
 - Servicios de Recepción.
 - Atención telefónica.
 - Jardinería.
 - Seguridad.

En cuanto a los servicios de limpieza, **la empresa opera en las siguientes áreas de actividad:**

- **Limpieza industrial**

GRUPO ABETO ofrece un servicio para la limpieza del Sector industrial, especialmente dirigido a entornos productivos y zonas críticas. Abarca a todos los sectores productivos, desde la automoción a la alimentación, pasando por la gestión de residuos. Estas actividades consisten en:

- Limpieza integral de factorías industriales.
- Gestión de residuos
- Limpieza con hielo seco
- Higienización de sistemas de climatización.
- Limpieza específica para entornos especiales (Salas blancas)

- **Limpieza convencional: de edificios, para empresas, centros deportivos, museos.** Estas actividades consisten en:

- Limpieza de obra.
- Limpieza de mantenimiento según necesidades.
- Limpiezas generales.
- Limpiezas puntuales derivadas de eventos, inauguraciones, etc.
- Limpiezas especiales: limpiezas de falsos techos, antigrafiti.
- Tratamiento especializado de superficies y pavimentos:
- Cristalizado, abrillantado
- Moquetas, alfombras y tapizados.
- Eliminación de chicles
- Limpieza de superficies acristaladas:
 - Muros cortina.
 - Patios.
- **Limpieza de centros comerciales y áreas de distribución/logística:**

- Limpieza de obra
- Limpieza de mantenimiento según necesidades
- Tratamiento especializado de superficies y pavimentos:
 - Cristalizado, abrillantado.
 - Moquetas, alfombras y tapizados.
 - Eliminación de chicles.
- Limpieza de superficies acristaladas:
 - Muros cortina.
 - Patios.

- **Limpieza hospitalaria**

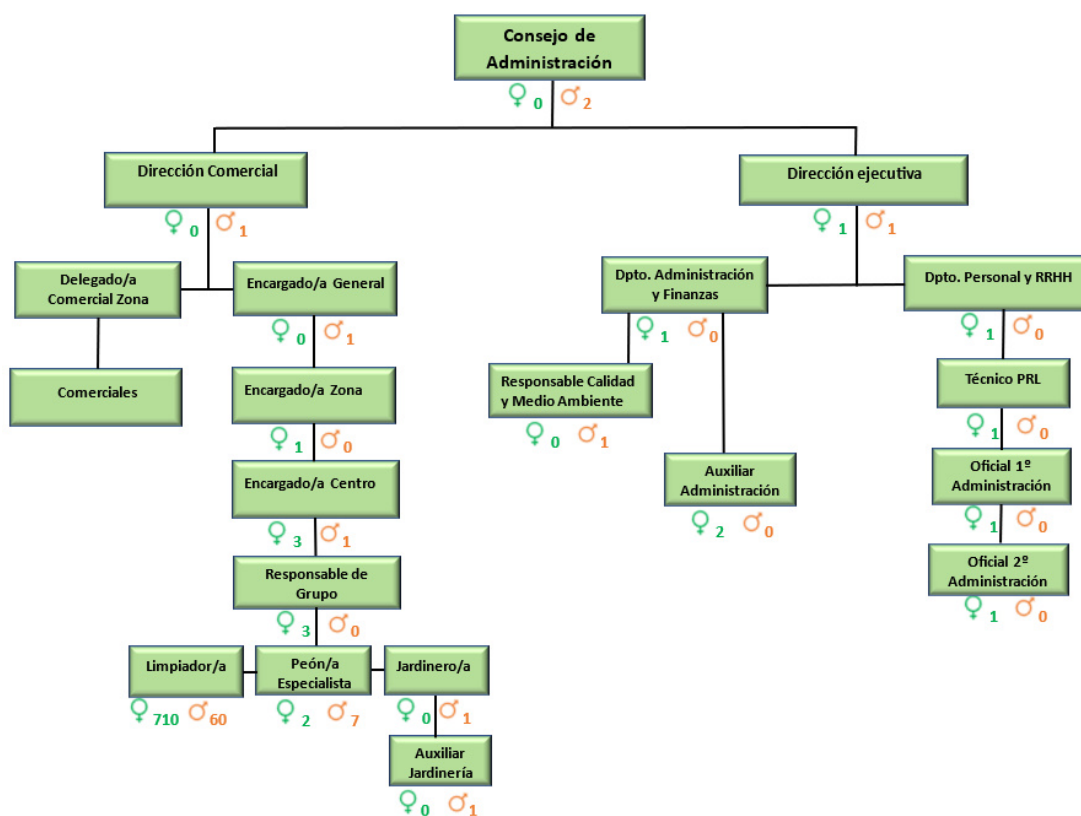
Limpieza y desinfección de hospitales, clínicas y centros de salud a nivel nacional, implantando procedimientos diferenciados según las zonas de riesgo.

- **Jardinería**

- Diseño y construcción de zonas ajardinadas y parques.
- Mantenimiento de jardinería: plantación, siega, fertilización, perfilado, etc.
- Podas de limpieza y formación.

- Asesoramiento de situación de especies.
- Movimientos de tierras y acondicionamiento de superficies.
- Construcción de viales, pavimentaciones, sendas y pasillos verdes.
- Instalación de redes de riego y drenaje, de iluminación y fuentes ornamentales.

A fecha de 31 de diciembre de 2022, la plantilla de la empresa está compuesta por un total de 801 personas, de las cuales 730 son trabajadoras y 71 son trabajadores. La empresa cuenta con un total de 20 puestos o departamentos según la figura nº1.



HOMBRES	% DISTRIBUCIÓN	% Sexo H	MUJERES	% DISTRIBUCIÓN	% Sexo M	TOTAL	
74	9,24%	100,00%	727	90,76%	100,00%	801	100%

Cuadro nº3: Número de personas trabajadoras por sexo

En la parte alta se encuentran los puestos de Consejo de Administración, Dirección General/Ejecutiva, Dirección Comercial, Delegado/a Comercial, Encargado/a General, Departamento de Administración y Finanzas y Departamento de RRHH y Personal.

En la parte media del organigrama se encuentran aquellos puestos de trabajo cuyas funciones y responsabilidades se corresponden con los mandos intermedios. Los puestos englobados son: Responsable de Calidad y Medio Ambiente, o Técnico de Prevención de Riesgos Laborales, Oficial 1º Administración, Oficial 2º Administración, Auxiliar de Administración, Encargado/a de zona, Encargado/a y Responsable de grupo.

En la parte baja del organigrama se encuentran los dos puestos de trabajo que son ocupados por el grueso de integrantes de la plantilla.

A continuación, se muestra la distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo, según los datos comentados anteriormente:

PUESTO DE TRABAJO	H	% Sexo	% Sexo H	M	% Sexo	% Sexo M	TOTAL	
Dirección general/ejecutiva	1	50,00%	1,35%	1	50,00%	0,14%	2	0,25%
Dirección Comercial	1	100,00%	1,35%	0	0,00%	0,00%	1	0,12%
Encargado/a General	1	100,00%	1,35%	0	0,00%	0,00%	1	0,12%
Resp. Admin. Y Finanzas	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,14%	1	0,12%
Resp. RRHH y personal	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,14%	1	0,12%
Encargado/a de zona	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,14%	1	0,12%
Resp. Calidad y M. Ambiente	1	100,00%	1,35%	0	0,00%	0,00%	1	0,12%
Técnico PRL	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,14%	1	0,12%
Auxiliar administración	0	0,00%	0,00%	2	100,00%	0,28%	2	0,25%
Encargado/a de centro	1	25,00%	1,35%	3	75,00%	0,41%	4	0,50%
Responsable de grupo	0	0,00%	0,00%	3	100,00%	0,41%	3	0,37%
Oficial 1º administración	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,14%	1	0,12%
Oficial 2º administración	0	0,00%	0,00%	1	100,00%	0,14%	1	0,12%
Peón/a especialista	7	77,78%	9,46%	2	22,22%	0,28%	9	1,12%
Limpiador/a	60	7,79%	81,08%	710	92,21%	97,66%	770	96,13%
Jardinero/a	1	100,00%	1,35%	0	0,00%	0,00%	1	0,12%
Auxiliar jardinería	1	100,00%	1,35%	0	0,00%	0,00%	1	0,12%
TOTAL	74	9,24%	100,00%	727	90,76%	100,00%	801	100%

Cuadro nº4: Representación en % sobre la distribución de la plantilla por puesto de trabajo y sexo.

La distribución del personal por grupos de edad reafirma el interés y el objetivo de la empresa de fomentar la estabilidad y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa. Por ello mismo, GRUPO ABETO dispone de una gran parte de su personal cuyas edades se encuentran entre los 40 y los 65 años.

Por grupos de edad, el más mayoritario es de personal que se encuentra entre los 51 y los 60 años de edad con el 43,38%, siendo igual de representativo por cada sexo, con el 42,25% de hombres con respecto al total de varones, y del 41,64% en el caso de las mujeres.

Seguido se encuentra el grupo de edad de 41 a 50 años, con el 26,75%, siendo el 18,31% para el caso de los hombres y el 26,44% con respecto al total de mujeres. En relación al sexo femenino representa el 2º grupo de edad mayoritaria, sin embargo, es el 3º para los hombres, ya que el 2º grupo en importancia es el de 31 a 40 años.

En tercer lugar, destaca, con igual representación (13,38%) el grupo de 61 a 65 y el de 31 a 40 años. Por sexos, hay mayor representación de varones para el grupo citado de edad más joven con el 22,54% con respecto a hombres; en el caso de las mujeres, las cuales representan el 11,92%. En cuanto al grupo de 61 a 65 años, es más representativo el sexo femenino con 13,56% con respecto al total de las mujeres, frente a tan solo el 5,63% de los varones.

Es relevante, además, la diferencia en el grupo de 18 a 30 años, donde los varones son el 11,27% del sexo masculino, frente al 4,52% que representan las mujeres.

En líneas generales, se observa que, para el caso de los hombres, la “pirámide de edad” es más joven que en el caso de las mujeres. Es evidente que el hecho de que las mujeres sean más numerosas en todos los grupos de edad responde, como se ha ido comentando en apartados anteriores, a la mayor representación del género femenino sobre el masculino. La empresa incluye personal joven y adulto, independiente del sexo del mismo, aunque como se ha indicado, la edad media de las mujeres es más alta que en el caso de los varones. Esta situación puede responder a motivos profesionales y personales de las personas trabajadoras dentro del sector, donde los varones se caracterizan por una alta rotación, los cuales cuando encuentran un puesto de trabajo con un salario más alto que el de la limpieza abandonan la empresa. Por su parte, dentro del género femenino las mujeres disponen de menor rotación, motivado por la combinación del trabajo con la vida familiar.

2.-RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

En el presente apartado, se exponen las conclusiones analizadas en el documento denominado “Informe Diagnóstico de Situación de la Empresa en materia de Igualdad” de acuerdo a cada una de las 10 áreas analizadas en el mismo.

Sobre estos resultados se establecen posteriormente los propios objetivos del Plan de Igualdad y las acciones encaminadas a conseguir dichos objetivos.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos cuantitativos y cualitativos referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH).

El desarrollo del diagnóstico se elaborará aplicando la siguiente metodología:

1. Análisis de datos Cualitativos:

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

2. Análisis de datos Cuantitativos:

Cálculo de ratios con relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (discapacidad, tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones)

A continuación, se recogen **los resultados** con respecto a cada una de las áreas, los cuales aparecen identificados en diferentes colores atendiendo a su conformidad con la igualdad. De este modo, **en color rojo se identifican los desequilibrios encontrados fruto del análisis diagnóstico.**

ÁREA	RESULTADOS
<p>1.PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de selección por competencias. - Empleo de un lenguaje no sexista en la descripción de los puestos de trabajo. - Inexistencia de indicios de desigualdad o prácticas discriminatorias en las Políticas, Manuales, Procedimientos internos, ni tampoco en la web ni en las distintas publicaciones de ofertas de trabajo en las diferentes plataformas. - Las condiciones de acceso y condiciones de contratación en relación a tipo de contrato y jornada son iguales tanto para mujeres como para hombres. - El departamento de RRHH recibe y valora los currículums recibidos en función de la experiencia y los méritos, independientemente del sexo del candidato, para posteriormente convocarlos a una entrevista personal. - Entrevistas realizadas por mujeres, las preguntas de entrevistas se ajustan a las necesidades del puesto de trabajo. - No existe un procedimiento reglado y aprobado en relación a la selección y contratación del personal. - Existencia de perfiles masculinizados en acceso al empleo para los puestos de peón/a especialista, y de puestos feminizados como es el de limpiador/a que responde a un mayor volumen de solicitudes del personal de determinado sexo para ocupar estos dos

	<p>diferentes puestos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lenguaje sexista en la plataforma de empleo “Infojobs”: anuncio de puesto de trabajo de auxiliar administrativo. - Mayor número de altas han sido mujeres (87,1%), incluyendo las altas de subrogación (93,88%). - Mayor número de bajas han sido mujeres (84,98%); debido fundamentalmente a las causas de fin contrato temporal, fin de actividad, subrogación y baja voluntaria. - El puesto de limpiador/a es en el que se producen fundamentalmente las altas y bajas de la organización.
<p>2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plantilla feminizada: 90,76% de mujeres en el total de la plantilla. - Presencia de hombres y mujeres en la parte alta, media y baja de la jerarquía del organigrama. - No existe desigualdad en cuanto a la clasificación profesional. - Segregación horizontal y vertical que responde a estereotipos de género como la fuerza en el caso de los hombres para ocupar puestos como peón/a especialista y la actividad de limpieza para las mujeres (propio del sector).
<p>3. FORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de planificación anual sobre acciones formativas a través de un Plan de Formación donde se evalúa la eficacia de los cursos y se detectan necesidades formativas

	<p>o de mejora.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acciones formativas obligatorias para el personal en función de las necesidades corporativas y de seguridad y salud, no existiendo discriminaciones o distinciones por sexo. - Acciones formativas planificadas según criterios de formación y experiencia establecidos de acuerdo a las funciones, responsabilidades, conocimientos y experiencia requeridos por cada puesto de trabajo. - Cursos realizados presencialmente u online dentro de la jornada laboral. - No hay personal formado específicamente en materia de igualdad. - No se llevan a cabo cursos relacionados con igualdad. - Los desequilibrios por sexos en las acciones formativas tiene que ver con la mayoría de personal de un determinado género (86,52% son mujeres) que ocupa los diferentes puestos de trabajo, no por discriminaciones. Las formaciones son equitativas en proporción al número de hombres y mujeres de la plantilla.
<p>4. PROMOCIÓN PROFESIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No se dispone de procedimiento interno reglado para realizar promociones, sino que sigue unas pautas en función de las cuales siempre que hay una vacante para un puesto de trabajo se procede inicialmente a

	<p>su análisis y evaluación para poder cubrirlo con personal interno. No hay discriminación por sexos, el procedimiento se fundamenta en criterios de igualdad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promociones escasas, afecta fundamentalmente en los puestos referidos a los mandos intermedios. - No se han producido promociones en el último año.
<p>5. CONDICIONES DE TRABAJO (TURNOS,...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Los horarios del personal se adaptan a lo establecido por contrato con cada cliente. - La duración de la jornada también es variada, ya que se dispone de personal contratos de jornada completa de 8 horas contratos diversos de jornada parcial. - En caso de que los trabajadores y trabajadoras necesiten para reducir su jornada laboral o bien que esta sea partida, para atender a familiares enfermos, la empresa ofrece tales opciones. - Se dispone de turnos de mañana y de tarde, y en centros muy determinados, también el turno de noche. La asignación de los turnos depende en su mayoría del contrato con el cliente y las necesidades del personal respecto a su disponibilidad para adaptarse a los turnos inicialmente propuestos antes de la asignación del centro de trabajo; hay flexibilidad horaria siempre que el cliente esté de acuerdo. - El horario de tarde es el mayoritario con el 51,06% de la plantilla seguido del de mañana con el 43,45%. A gran distancia se encuentran las

	<p>personas que realizan turnos rotativos con el 2,87%, seguido de las trabajadoras y trabajadores que realizan jornada partida de mañana y tarde con un 1,5%, y finalmente el turno de noche con el 1,12%.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hay puestos de trabajo, como el personal de oficina, y algunos de los mandos intermedios que realizan su jornada entre la mañana y la tarde, en términos absolutos las mujeres son quienes representan la mayor representatividad, como consecuencia que es el género más representativo de la organización, sin embargo, en relación al sexo, los varones tienen mayor proporción de representación con un 5,41% y un 1,10% para el caso de las mujeres. Esta diferencia responde a que la mayor parte de las mujeres ocupan el puesto de limpiadora, y por ello, la representatividad en los puestos de oficina y mandos intermedios queda menor representada. - La modalidad de turno rotativo afecta fundamentalmente a puestos de limpieza y supervisión, siendo también más representativo en el caso de los varones, pues representa el 6,76% de los mismos con respecto al total masculino, frente al 2,48% de las mujeres con respecto a su total.
<p>6. SALUD LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento con los aspectos de prevención de riesgos laborales a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y

	<p>mejora de la salud laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La gestión preventiva de los riesgos laborales no se ha dotado de perspectiva de género de manera amplia, sino que únicamente se ha prestado mayor atención a lo relacionado con la protección de la maternidad y lactancia.
<p>7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de la organización con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin discriminaciones por sexo. - No existen medidas de conciliación formalmente establecidas más allá de lo recogido en los convenios de aplicación. - Canal directo de RRHH con el personal para atender sugerencias de conciliación. - Relación personal y directa para atender las sugerencias. La disposición es siempre de facilitar la conciliación de las demandas recibidas, siempre que las necesidades de producción lo permitan. - Se conceden permisos en cuanto a horarios: elección, cambio de turnos y flexibilidad de entrada o salida para atender familiares enfermos. - En lo que respecta a la antigüedad del personal en la organización, se da un equilibrio en todos los puestos de trabajo en el cual no aparecen diferencias en lo que respecta al género de los trabajadores y trabajadoras. - La asignación de los turnos depende en su mayoría del contrato con el cliente y las

necesidades del personal respecto a su disponibilidad para adaptarse a los turnos inicialmente propuestos antes de la asignación del centro de trabajo; hay flexibilidad horaria siempre que el cliente esté de acuerdo.

- Por sexos, tanto las mujeres con respecto al total de mujeres, como los hombres con respecto al total de hombres, disponen de la jornada de tarde como la más representativa, con un 51,44% en el primer caso, y un 47,3% en el segundo caso.
- El puesto de limpiador/a es el más representativa en turno de mañana, tarde, noche y rotativo, seguido por el de peón/a especialista. Por su parte, el personal de oficina es el único que ocupa el turno de jornada partida entre mañana y tarde. Los mandos intermedios, disponen de jornada de mañana, tarde o rotativo.
- Por puesto de trabajo, se observa una tendencia que aquellos ubicados en la parte alta del organigrama y aquellos con mayor responsabilidad tienen una antigüedad superior a los 10 años. Esta situación es igual tanto para el personal del género masculino como para el personal del género femenino.
- Fuerte presencia de personal con una antigüedad inferior a 10 años, suponiendo el 64,67% de la plantilla, siendo 62,6% mujeres con respecto a mujeres y un 85,92% para el caso de los hombres

	<ul style="list-style-type: none"> - Los permisos de personal en GRUPO ABETO se ajustan a lo establecido de acuerdo a los Convenios Colectivos y los requisitos legales de aplicación, por lo que la empresa no cuenta con permisos adicionales que ofrezca a su personal trabajador. - El total de permisos demandados fue de 13, de los cuales 11 fueron disfrutados por mujeres y 2 por hombres, lo que supone el 84,62% y el 15,38% respectivamente. Dentro de los permisos, se diferencian entre los pertenecientes a nacimiento de hijos o hijas y los de lactancia. - En el caso de las excedencias, fueron solicitadas un total de 9, siendo 8 de ellas pedidas por mujeres y una por hombres.
<p>8. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La representación femenina es mayoritaria en el global de la empresa, así como en la mayoría de puestos de trabajo debido mayor número de currículums que llegan a la empresa para aplicar a determinados puestos de trabajo, que en cierta medida responden a un patrón más amplio que es el cultural y el social. - Existen un total de 8 puestos de trabajo ocupados por mujeres solamente, lo cuales se corresponden Responsable de Administración y Finanzas, Responsable de RRHH y Personal, Técnico de PRL, Encargado de zona, Auxiliar Administrativo, Responsable de Grupo, Oficial 1º Administrativo y Oficial 2º Administrativo. - Puestos de trabajo con representación masculina exclusiva: En este caso, nos encontramos con 5

	<p>puestos de trabajo que son ocupados exclusivamente por varones. Dichos puestos de trabajo se corresponden con Dirección Comercial, Encargado General y Responsable de Calidad y Medio Ambiente. Se encuentran además los puestos de jardinero/a y auxiliar de jardinería.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puestos de trabajo con representación masculina y femenina con predominio de mujeres: Esta situación se da en un total de 2 puestos de trabajo, como son Encargado/a de centro con el 75% y limpiadora. - Puestos de trabajo con representación masculina y femenina con predominio de hombres: Se encuentra un puesto de trabajo que se encuadra dentro de esta tipología, y es el de Peón/a Especialista, con 9 hombres y 1 mujer. - La empresa trata que haya igualdad entre hombres y mujeres y ambos puedan acceder y desempeñar funciones por igual en puestos cualificados y de responsabilidad.
<p>9. RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Política retributiva basada en la equidad tanto para mujeres como para hombres, obedeciendo a los Convenios Colectivos Sectoriales del sector de aplicación. - Política de incentivos, salarios base, pluses, complementos salariales y beneficios sociales por puesto de trabajo, aplicable a hombres y mujeres. - La mayoría de diferencias se deben a conceptos o complementos salariales que se han tenido que asumir debido a la subrogación de dicho personal.

- Se establece el salario base, así como los complementos salariales y extrasalariales contemplados en cada uno de los Convenios Colectivos. En los mismos no se especifican diferencias por sexos.
- Remuneración en función de los puestos de trabajo.
- Existencia de pluses salariales y extrasalariales establecidos por Convenio Colectivo.
- En relación al total de retribuciones efectivas se aprecia una diferencia del 10% en el salario total, derivado de un 14% de diferencia del salario base efectivo, un 0% de complementos salariales y un 9% de complementos extrasalariales en favor de los hombres.
- El Grupo 3 (mandos intermedios) registra un 24% de diferencia en el total de retribuciones efectivas en favor de los varones. Las diferencias se encuentran en un 44% del salario base a favor de los hombres. Esta diferencia radica en las diferentes salarios base según el puesto de trabajo, siendo el puesto de encargado general el que mayor cantidad tiene establecida según el Convenio Colectivo de Madrid. En el mismo grupo, se agrupan otros puestos de trabajo con menores salarios base de acuerdo a los convenios de aplicación como es el caso de encargados/as de edificio, donde los salarios por sexos se encuentran en la misma línea.
- GRUPO 04; los puestos de trabajo pertenecientes al grupo son el de los peones

especialistas: se registra una diferencia total del 51% en favor de los varones, motivado por una diferencia de salario base del 61%, de complementos salariales del 28% y de complementos extrasalariales del 100%. Las diferencias salariales se encuentran en que la mujer que ha entrado en la empresa en septiembre de 2022, por lo que su retribución es de tan solo 4 meses, en comparación a la mayor parte de los varones que llevan todo el año prestando sus servicios en la empresa.

- GRUPO 05; integrado por los puestos de limpieza y jardinería La diferencia total es de un 12% en favor de las mujeres, con una diferencia de salario base del 7%, y diferencias salariales del 39% a favor de las mujeres y un 12% en complementos extrasalariales en favor de los hombres. Se trata de diferencias derivadas para el puesto de limpiador/a en relación a su convenio de aplicación y el tiempo de duración del tiempo trabajado durante el año.

-
- - En cuanto a los importes equiparados promedios se observa una diferencia total en la retribución del 6% en favor de las mujeres. Los salarios base presentan una diferencia del 0%, una diferencia del 30% y 5% en complementos salariales y extrasalariales respectivamente; el Grupo 3 representa una 18% en favor de los hombres debido a la presencia del puesto de encargado general, el Grupo 4: muestra una diferencia del 20% en favor de las mujeres,

siendo el mismo salario para ambos sexos, solamente influye las diferencias de complementos salariales en un 73% para las mujeres. La diferencia de complementos responde a la aplicación de los diferentes convenios colectivos a los que pertenece el personal y en función de la antigüedad, donde los varones ocupan este puesto durante más tiempo, ya que la única mujer del grupo lleva en el mismo 4 meses. El Grupo 5: El total percibido representa una diferencia del 9% en favor de las mujeres.

- Las peores retribuciones son personas que se integran dentro del puesto de trabajo de limpieza, donde las mujeres representan una situación peor en comparación a los hombres. Por su parte, en el puesto de especialista, son los varones quienes disponen de la peor situación, si bien es cierto, con retribuciones no tan bajas como en el caso de las limpiadoras. En los puestos de encargado/a de grupo y responsable de centro, son también las mujeres quienes disponen de las retribuciones más bajas.

- Las mejores retribuciones por puesto de trabajo y sexos también son más representativas para las personas trabajadoras de sexo femenino en los puestos de limpiador/a para la gran mayoría de los convenios, y para los hombres en los casos de los especialistas. El resto de retribuciones son mayoritaria para solo mujeres o solo hombres debido a que el 100% del puesto

	<p>es ocupado por varones o por mujeres.</p>
<p>10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso laboral, ya sea moral, sexual o por razón de sexo. - Dirigido, comunicado y entendido por está dirigido a toda la plantilla, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, del sexo, de la posición que ocupen o del lugar dónde desempeñen su trabajo. - Todo el personal desde la alta organización está implicado en la correcta aplicación, difusión, seguimiento y mejora continua del mismo. - Hasta la fecha, no se han registrado denuncias ni se han detectado situaciones de acoso sexual o por razones de género en ninguno de los centros donde GRUPO ABETO realiza sus actividades. - Se ha negociado con la parte social un nuevo protocolo de prevención del acoso sexual y par razón de sexo independiente del protocolo de acoso laboral. - La Comisión de Igualdad no dispone de formación en materia de Acoso Sexual/razón de sexo (cursos).
<p>11. PERSONAL VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa no tiene conocimiento de que en su plantilla haya personas trabajadoras que hayan sido o sean víctimas de la violencia de género.

	<ul style="list-style-type: none">- Se negociará junto con la parte social área de medidas de acuerdo a la legislación vigente sobre víctimas de violencia de genero
12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none">- No se realizan comunicaciones en materia de sensibilización sobre igualdad.- No se dispone de canal de comunicaciones propiamente de igualdad.

3.- AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Auditoría Salarial y Retribuciones por sexos.

La auditoría Retributiva, tiene una vigencia inicial de 4 años desde la fecha de su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

En este apartado se considerará la nomenclatura establecida por los Convenios Colectivos de aplicación en cuanto a los puestos de trabajo y sus categorías. Si bien es cierto, al lado de estos nombres aparece la nomenclatura utilizada en el Organigrama y definición de puestos del apartado 2 para ver y analizar su correspondencia.

GRUPO ABETO establece el salario de la persona trabajadora en función de lo establecido en cada uno de los Convenios Colectivos que le son de aplicación. Los Convenios Colectivos de referencia se corresponden “Limpieza de Edificios y Locales” de cada una de las provincias en la que la empresa presta sus servicios, como son actualmente: Álava, Albacete, Alicante, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cádiz, A Coruña, Girona, Granada, Guipúzcoa, Jaén, León, La Rioja Lugo, Malaga, Madrid, Murcia, Navarra, Ourense, Asturias, Palencia, Las Palmas, Pontevedra, Salamanca, Tenerife, Cantabria, Sevilla, Tarragona, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza. Cada Convenio Colectivo dispone de sus propias tablas salariales, en las cuales se establecen diferencias en cuanto a salarios base y complementados tanto salariales como extrasalariales. Ello influye en que para los puestos de limpiador/a y peón especialista se encuentren diferencias salariales, motivadas por complementos salariales y extrasalariales concretos y particulares de cada provincia, a lo que hay que añadir que de la subrogación en muchos casos las personas trabajadores vienen ya con unos conceptos determinados que adquirieron en las empresas previa a pertenecer a GRUPO ABETO.

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

GRUPO ABETO utiliza la Herramienta de Evaluación de los Puestos de Trabajo que ofrece el “Instituto de las Mujeres”. El procedimiento se rige por la guía de uso proporcionada por la herramienta, la cual se orienta a realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género que permita eliminar las discriminaciones retributivas que sufren las mujeres por una valoración sesgada de sus puestos de trabajo. Esta herramienta, junto

con la Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El objetivo es valorar los puestos de trabajo con una serie de puntuaciones, a partir del cual se clasificarán en una serie de grupos en función de las mismas.

Ajustándose a la citada legislación, los factores de valoración se agrupan en 4 grupos, dentro de los cuales se incluyen una serie de factores y subfactores:

A) Naturaleza de las funciones o tareas.

- A.1. POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
- A.2. ESFUERZO FÍSICO
 - A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.
 - A.2.2) Movimientos repetitivos.
 - A.2.3) Esfuerzo visual.
 - A.2.4) Esfuerzo auditivo.
 - A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.
- A.3) ESFUERZO MENTAL
- A.4) ESFUERZO EMOCIONAL
- A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN
 - A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
 - A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.
- A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES
 - A. 6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.
 - A.6.2) Responsabilidad económica

- A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

- A.7) AUTONOMÍA

B) Condiciones educativas

- B.1) ENSEÑANZA REGLADA

C) Condiciones profesionales y de formación

- C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

- C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.
- C.1.2) Competencias digitales.
- C.1.3) Gestión de la diversidad.
- C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.
- C.1.5) Formación no reglada.
- C.1.6) Experiencia.
- C.1.7) Actualización de conocimientos

- C.2) APTITUDES

- C.2.1) Destreza.
- C.2.2) Minuciosidad
- C.2.3) Aptitudes sensoriales
- C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones

- C.3) HABILIDADES SOCIALES

- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional.

- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

D. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

- D.1) ENTORNO

- D.1.1) Condiciones física.
- D.1.2) Condiciones psicosociales

- D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO

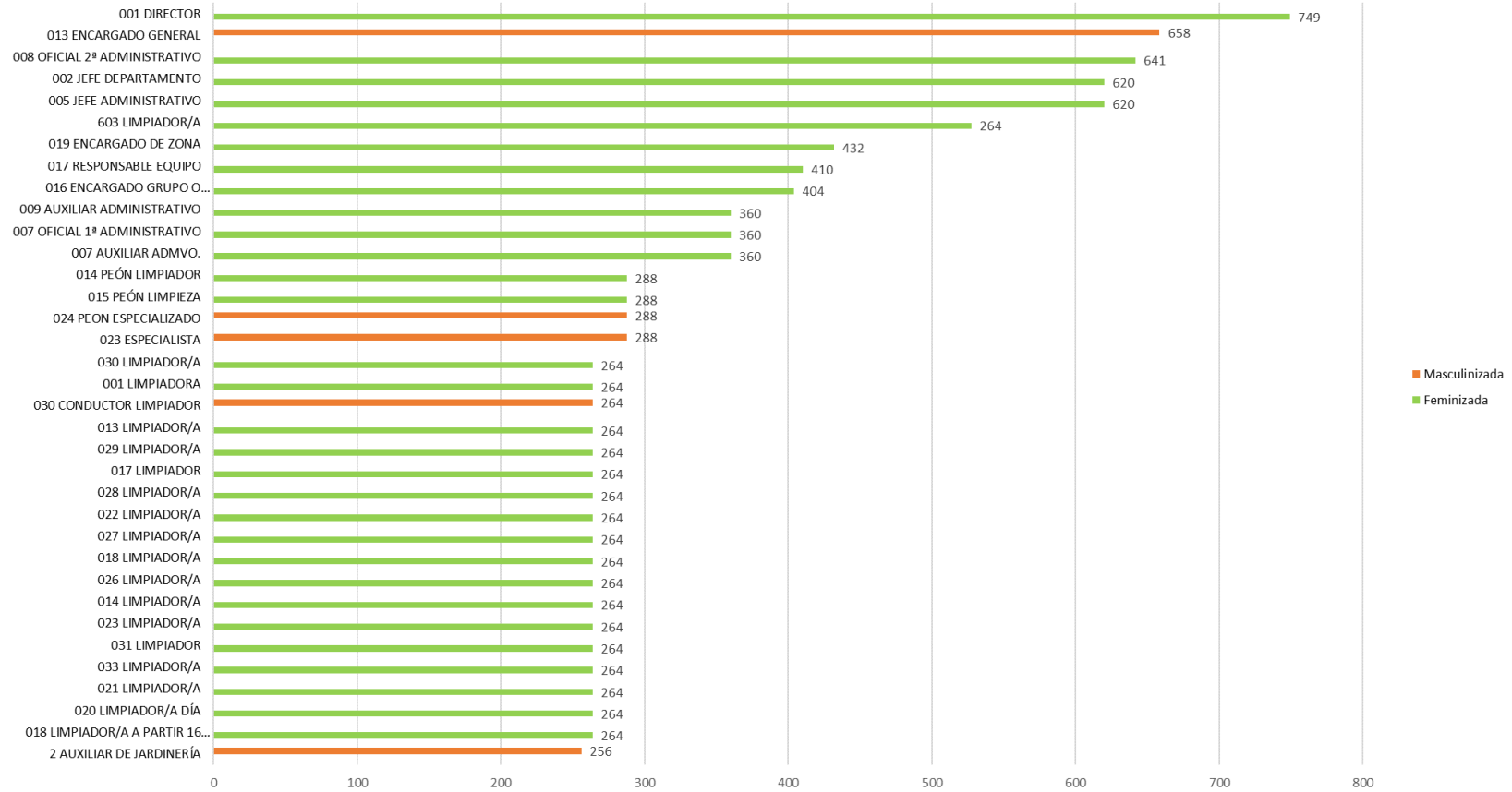


Figura nº5: Puntuación de los puestos de trabajo por sexo

El resultado de la valoración es reflejado gráficamente en la figura anterior, en la cual aparecen ponderados los factores y subfactores de valoración. Sobre un total de 1000 puntos, se otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La herramienta establece una fórmula matemática que equilibra la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. La puntuación total permite la agrupación automática de los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Los resultados de la valoración ofrecen 6 grupos diferenciados, los cuales se analizan a continuación de mayor a menor puntuación:

- GRUPO 1: Engloba a los puestos de 001.Director (749 puntos). Se trata de un puesto feminizado de gran responsabilidad como es la Dirección.
- GRUPO 2: Se encuentra en puesto de 013.Encargado General (658 puntos). Puesto masculinizado con una importante responsabilidad al abarcar todo el territorio donde Grupo Abeto presta sus servicios.
- GRUPO 3: Se encuentran los puestos de trabajo de 008.Oficial 2º Administrativo (641 puntos), 005. Jefe Administrativo (620 puntos) y 002.Jefe de Departamento (620 puntos). En el presente grupo se encuentran los puestos que funcionan como cabeza de departamentos principalmente, junto con personal administrativo con responsabilidad en Prevención de Riesgos Laborales. Todos los puestos de este grupo son claramente feminizados.
- GRUPO 4: Se encuentran en el presente grupo los puestos de 016. Encargado de Grupo o Edificio (404 puntos), 017 Responsable de Equipo (410 puntos) y 019 Encargado de zona (432). Son puesto correspondidos con mandos intermedios, los cuales están feminizados.
- GRUPO 5: 009 Auxiliar Administrativo (360 puntos), 007 Auxiliar Administrativo (360 puntos) y 007. Oficial 1º Administrativo (360 puntos).

El grupo abarca a los puestos de administración de oficina. Se trata de puestos de trabajo también feminizados según el gráfico.

GRUPO 6: Abarca a los puestos de especialistas, limpiadores/as, jardinería y auxiliar de jardinería. Estos puestos aparecen todos ellos con la codificación específica correspondiente a convenio colectivo. En los mismos, lideran el grupo los puestos de especialistas y jardinería con 288 puntos seguido de limpiadores/as con 264 puntos. auxiliar de jardinería con 256 puntos.

Posteriormente, se procede a realizar el registro retributivo a través de la Herramienta de Registro Retributivo, a través de la cual se elabora el registro retributivo de Grupo Abeto de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el registro se incluyen todas las personas trabajadoras por cuenta ajena con contrato en vigencia durante el periodo de referencia del año 2022. A través de la herramienta se obtiene información de las retribuciones en las que se incluyen importes correspondientes a las retribuciones con importes efectivos y equiparados satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.

La Herramienta proporciona espacio para un máximo de 36 conceptos, en los que se incluye uno para el Salario Base, 30 para conceptos salariales y 5 para complementos extrasalariales.

Los conceptos salariales representados son los siguientes; Plus Convenio, Mejora, voluntaria, Antigüedad, Ad Personam, Asistencia, Responsabilidad, Productividad, Libre disposición, Festivos, Extrasalarial, Puesto de trabajo, Especie, Incentivos, Penosidad, Productividad variable, Retribución extra, Nocturnidad, Mantenimiento, Plus trabajo, Mejora voluntaria absorbible, Asistencia, Permanencia, Peligrosidad, Calzado, Pagas verano-Navidad, Pagas extras, Vacaciones, Enfermedad empresa, Complemento IT y Pago diferencias (ajustes).

Los conceptos extrasalariales recogidos son: Antigüedad consolidada, Enfermedad, Accidente, Materiales y Transporte.

A continuación se presentan los cuadros correspondientes a los importes equiparados promedios según la clasificación profesional de la empresa.

PLAN DE IGUALDAD DE SERVICIOS DE GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS, S.A. 2023-2027

N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Normy Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus Convenio	Mejora voluntaria	Antigüedad	Ad Personam	Asistencia	Responsabilidad	Productividad	Libre disposición	Festivos	Extrasalarial	Puesto de trabajo	Especie	Incentivos	Penosidad	Productividad variable	Retrribución extra	Nocturnidad	Mantenimiento	Plus trabajo	Mejora voluntaria absorbida	Asistencia	Permanencia	Priegrosidad	Calzado	Pagos verano-Navidad	Pagos extras	Vacaciones	Enfermedad empresa	Complemento IT	Pago diferencias	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Antigüedad consolidada	Enfermedad	Accidentes	Material	Transporte	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq			
TOTAL						0%	-6%	-6%	51%	-1089%		92%	18%	-43%	-1280%	96%			28%		47%	-337%	96%		-5162%								30%	3%	14%	-30%	2.315	13.851	0	-22%	-161%	0	2	42%	-29%	-6%		
Hombre	85	86	13	3	61	77	11.536	1.571	0	682	9	4	0	0	3	8	0	4	0	15	0	10	9	0	5	0	0	0	0	35	0	2	0	40	187	2.315	13.851	0	515	24	0	2	541	14.393				
Mujer	713	714	179	26	461	666	11.552	1.668	13	1.119	4	50	3	0	2	12	2	2	0	11	4	6	41	19	0	3	4	14	2	1	2	80	41	1	28	39	161	3.016	14.569	5	630	63	1	1	639	15.268		
GRUPO 01																																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mujer	4	4	1	0	0	1	17.217	2.800	0	2.755	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
GRUPO 02																																																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mujer	4	4	0	2	1	3	12.026	2.340	218	221	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	428	0	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	97	118	788	2.593	15.219	0	670	0	0	0	670	16.089		
GRUPO 03																																																
Hombre	1	1	0	0	0	0	18.097	3.214	0	2.172	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mujer	7	7	1	1	1	3	14.898	2.799	677	2.941	0	0	242	0	242	43	0	0	0	508	0	15	0	0	0	398	0	0	0	0	0	0	2	14	459	6.225	21.123	0	126	0	122	248	21.371	23.463				
GRUPO 04																																																
Hombre	8	8	1	0	1	2	12.500	2.602	0	2.195	0	0	0	0	31	0	1	0	0	79	0	23	0	0	0	0	0	0	0	379	0	0	0	100	85	497	5.208	17.708	0	256	0	22	278	17.988				
Mujer	1	1	0	1	0	1	12.526	2.838	0	5.512	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	639	0	0	0	0	0	493	8.988	21.515	0	0	0	0	0	21.515				
GRUPO 05																																																
Hombre	76	77	12	3	60	75	11.351	1.442	0	505	10	5	0	0	9	0	5	0	8	0	9	11	0	5	0	0	0	0	0	2	0	0	34	36	157	1.975	13.326	0	549	27	0	0	576	13.901				
Mujer	698	698	177	22	459	698	11.479	1.644	5	1.091	5	51	1	0	0	12	2	2	0	6	4	6	2	19	0	3	0	14	2	0	2	81	42	1	28	39	139	2.963	14.442	5	639	61	1	0	706	15.148		

Importes equiparados promedios por sexo según clasificación profesional

En cuanto a los importes equiparados promedios se observa una diferencia total en la retribución del 6% en favor de las mujeres. Los salarios base presentan una diferencia del 0%, una diferencia del 30% y 5% en complementos salariales y extrasalariales respectivamente.

Las diferencias vienen motivadas por los diferentes convenios de aplicación, donde los salarios base son diferentes, y sobre todo en referencia a complementos salariales y extrasalariales, los cuales difieren notablemente entre convenios, no solo en cuanto a las cuantías si no a la aplicación de los mismos, de tal modo que su inclusión depende de cada uno de ellos.

En relación a los grupos comentados anteriormente, el número 1 y 2 no se registran diferencias al estar compuestos exclusivamente por mujeres. Sin embargo, se observan diferencias en los grupos:

- **GRUPO 3:** El total percibido representa una diferencia del 9% en favor de los hombres. El salario base supone una diferencia del 18% en favor de los hombres, puesto que en este grupo como se comentaba anteriormente se incluyen puestos muy heterogéneos como es el del encargado general con un salario base más alto establecido por convenio en comparativo al resto de los mandos intermedios. Las diferencias salariales (16% en favor de mujeres) y extrasalariales (100%) derivan de la aplicación de los diferentes convenios.
- **GRUPO 4:** El total percibido representa una diferencia del 20% en favor de las mujeres. El salario es igual por sexos, solamente influye las diferencias de complementos salariales en un 73% para las mujeres y el 100% de retribuciones extrasalariales para los hombres. La diferencia de complementos responde a la aplicación de los diferentes convenios colectivos a los que pertenece el personal y en función de la antigüedad, donde los varones ocupan este puesto durante más tiempo, ya que la única mujer del grupo lleva en el miso 4 meses.
- **Grupo 5:** El total percibido representa una diferencia del 9% en favor de las mujeres. El 1% de diferencia deriva del salario base en favor de las mujeres, 50% en complementos salariales y 23% en extrasalariales; derivado también de la aplicación de los diferentes convenios.

En segundo, lugar los importes promedios según la valoración de los puestos de trabajo:

Nº	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Normy Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	Plus Convencional	Mejora voluntaria	Antigüedad	Ad Personam	Asistencia	Responsabilidad	Productividad	Libre disposición	Festivos	Puesto de trabajo	Especiales	Incentivos	Penalidad	Productividad variable	Retrocesos	Nocturnidad	Mantenimiento	Plus trabajo	Mejora voluntaria	Asistencia	Permanencia	Plegrosidad	Calzados	Pagos veranos	Pagos extras	Vacaciones	Enfermedad empresa	Complementos II	Pagos diferencias	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Agrupación consolidada	Enfermedad	Accidentes	Material	Transporte	Total Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq									
																																					0%							-6%	-64%	51%	-1089%	92%	18%	-43%	56%	28%	47%
TOTAL						11.536	1.571	0	682	9	4	0	0	3	8	4	0	15	0	10	9	0	5	0	0	0	0	0	2	0	0	0	40	40	187	2.315	13.861	0	515	24	0	2	541	14.993									
Hombre	85	86	13	3	61	11.536	1.571	0	682	9	4	0	0	3	8	4	0	15	0	10	9	0	5	0	0	0	0	2	0	0	0	40	40	187	2.315	13.861	0	515	24	0	2	541	14.993										
Mujer	713	714	179	26	461	11.532	1.668	13	1.119	4	50	3	0	2	12	2	0	11	4	6	41	19	0	3	4	14	2	1	2	80	41	1	28	39	161	3.016	14.969	5	630	63	1	1	669	15.268									
ESCALA 01						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Mujer	1	1	0	0	0	17.931	2.727	0	2.152	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
ESCALA 02						18.037	3.214	0	2.172	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hombre	1	1	0	0	0	18.037	3.214	0	2.172	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03						16.256	2.837	0	2.217	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	16.256	2.837	0	2.217	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	4	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.557	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
ESCALA 04						14.998	2.799	677	2.941	0	0	0	0	0	242	0	242	43	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	14.998	2.799	677	2.941	0	0	0	0	0	242	0	242	43	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	7	7	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 05						12.139	2.162	290	295	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	571	0	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	12.139	2.162	290	295	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	571	0	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	0	1	1	0	-6%	290	295	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
ESCALA 06						11.459	1.551	0	664	9	4	0	0	3	8	4	0	15	0	11	10	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Hombre	84	85	13	3	61	11.459	1.551	0	664	9	4	0	0	3	8	4	0	15	0	11	10	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	699	699	177	23	459	11.480	1.646	5	1.097	5	51	1	0	0	12	2	0	6	4	6	2	19	0	3	0	14	2	1	2	81	42	1	28	39	140	2.972	14.462	5	638	61	1	0	705	15.158									

Importes equiparados promedios por sexo según valoración de puesto de trabajo

En relación a los importes equiparados, se presentan los siguientes resultados:

Los importes equiparados promedios suponen una diferencia en favor de las mujeres del 6%, con una diferencia de salario base del 0%. Por ello, las diferencias derivan de los complementos salariales y extrasalariales, con un 30% (favor de las mujeres) y 42 (en favor de los varones) respectivamente.

Las diferencias afectan al grupo 6, donde se encuentran los varones y mujeres de acuerdo a las valoraciones de los puestos de trabajo. Las diferencias entre los limpiadores y limpiadoras derivan en este grupo de las diferentes cantidades estipuladas en los diferentes convenios colectivos de aplicación.

Hemos de concluir que No se manifiesta brecha salarial de género en la totalidad de las retribuciones que haya que justificar en ningún rango ya que en ningún puesto/grupo rebasa el 25% para considerarse como tal. Las diferencias observadas, que ya se han explicado en párrafos anteriores, no están relacionadas con una discriminación por cuestión de sexo.

Las medidas que se establecerán en el área de actuación de auditoría retributiva irán encaminadas a la revisión periódica del análisis salarial. Observando la objetividad en la asignación de los complementos salariales, y el seguimiento de los porcentajes de diferencia y la causa de los mismos

4.- OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN

Para el establecimiento de los objetivos se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Informe Diagnóstico que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.




En función de las áreas de mejora, los Objetivos del Plan de Igualdad negociados por Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Una vez propuestos los objetivos, corresponderá a la comisión de igualdad la propuesta de medidas y actuaciones concretas a desarrollar para cumplir los mismos. Tanto los objetivos como las acciones han sido comunicadas previamente a las trabajadoras y trabajadores de la organización.

Por cada objetivo se establece una serie de acciones, y para cada acción propuesta se establece:

- **El indicador propuesto para medir el grado de cumplimiento de las mismas.**
- **Responsable de ejecución.**
- **El plazo de ejecución (fecha de inicio o fin, si se da el caso).**

A continuación, se muestran los objetivos y medidas para cada una de las áreas:

Se facilita la leyenda en atención a la prioridad de cada una de ellas:

Prioridad ALTA	
Prioridad MEDIA	
Prioridad BAJA	

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD

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

	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	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.	Amalia Agudo – titular Delia Rodríguez -- suplente	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
	2- Habilitar un correo electrónico para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.	igualdad@grupoabeto.es	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media. 12/2024.12/2025.12/2026
	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>) mediante la realización de un informe a la responsable de Igualdad y la Comisión de Seguimiento	Nombramiento de las personas. 7 horas al trimestre a cargo de la empresa	Responsable de Igualdad. Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	4 meses desde la entrada en vigor del Plan. Media. 12/2024.12/2025.12/2026

2. 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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	1- Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Si no existe un procedimiento, desarrollarlo.	Creación del procedimiento	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Segundo trimestre del 2024. Media. 12/2024.12/2025.12/2026
	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 (pantallazo de ejemplos de selección o ofertas de empleo) y guion elaborado (tipo de preguntas).	Responsable RRHH. Medida no repercutible económicamente.	1 año desde la firma del plan. Baja. 12/2024.12/2025.12/2026
	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 RRHH. Medida no repercutible económicamente.	1 año desde la firma del plan y a lo largo de toda su vigencia. Baja. 12/2024.12/2025.12/2026

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 masculinizadas.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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 (ejemplo de las ofertas)	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Baja 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Baja. 12/2024.12/2025.12/2026
3- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas – asociaciones victimas violencia de genero	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Baja 12/2024.12/2025.12/2026
4- Para cada puesto ofertado en aquellos donde no hay ninguna mujer, se pondrá los medios necesarios para que al menos una mujer participe en el proceso de selección.	Nº de mujeres y hombres en los procesos de selección	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Segundo trimestre del 2024 y durante la vigencia del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026
5. Facilitar la incorporación de la mujer, en los puestos donde sea el género menos representado, manteniendo siempre el criterio de selección Titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan . Media 12/2024.12/2025.12/2026
5- 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, siempre que cumplan los requisitos	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Baja 12/2024.12/2025.12/2026

	necesarios para el desarrollo del puesto.	contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa		
	6- 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. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Baja 12/2024.12/2025.12/2026

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				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN	
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. (condiciones de trabajo).	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo,	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Anualmente desde la entrada en vigor del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026	
2- Reducir el porcentaje de diferencia en la nueva contratación indefinida y a tiempo completo entre mujeres y hombres, 3% 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.	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026	
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 desagregada por sexo	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026	
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, siempre que se cumpla con los criterios de promoción interna ya establecida con los acuerdos de convenio o pactos de centros.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026	

	<p>5- Establecer el principio en las vacantes a tiempo completo de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se contratará a la mujer, para los puestos masculinizados.</p>	<p>Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo</p>	<p>Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.</p>	<p>Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Baja 12/2024.12/2025.12/2026</p>
	<p>6- Compromiso 3% de las jornadas parciales del género que más tiene este tipo de contratación en completas a lo largo de la vigencia del plan.</p>	<p>Nº de transformaciones desagregadas por sexo</p>	<p>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
	<p>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.</p>	<p>Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo</p>	<p>Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.</p>	<p>Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Baja 12/2024.12/2025.12/2026</p>
	<p>8- Recoger anualmente información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.</p>	<p>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</p>	<p>Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.</p>	<p>Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026</p>

	subrogaciones y nuevas contrataciones)		
--	--	--	--

6. 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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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.	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma y durante la vigencia del Plan. Media. 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Bienal – en el último trimestre del año 2025. Baja 12/2025
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 (valoración puesto de trabajo)	Responsable de RRHH Medida no repercutible económicamente.	Bienal – en el último trimestre del año 2025. Baja 12/2025
4- Informe anual de esta área	Informe, comisión de seguimiento	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente.	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026

7. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades, Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y Víctimas de Violencia de Género 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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	1- Formar en igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación a sobre violencia de genero 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.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N° de horas y n° de personas formadas desagregado por sexo	Responsable RRHH- Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	2- Impartir formación en igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación a sobre violencia de género, específica para las personas de la RLPT	Contenidos de los módulos y n° de personas y horas desagregado por sexo	Responsable RRHH- Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Durante el 1º año desde la firma del Plan y durante la vigencia del Plan. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
	3- Realizar formación en igualdad, prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y concienciación a sobre violencia de género, para toda la plantilla, prestando	N° de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez	Primer trimestre del 2025. Media 12/2025.12/2026

	atención a que reciban esta formación las nuevas contrataciones y subrogaciones.		finalizada la ejecución de la misma	
4-	Revisar en la Comisión de seguimiento, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Revisión de contenidos	Comisión de Seguimiento. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Baja 12/2024.12/2025.12/2026

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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	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)	Nº de veces que se aplica. Revisión de los criterios	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	2- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	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.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	4- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026

		sexo		
5-	Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 3% de participación de las mujeres siempre que haya suficientes mujeres solicitantes	Porcentaje de participación de mujeres y hombres en esta formación	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
6-	Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de formación	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026

8. 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.				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	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.	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Segundo trimestre del 2024 y durante la vigencia del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	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.	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Segundo trimestre del 2024 y durante la vigencia del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	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	Responsable de Igualdad. Medida no repercutible económicamente.	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	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.	Nº 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	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	5- Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional siempre que dicha persona cumpla	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media

con los requisitos del puesto ofertado.	conciliación desagregado por sexo		12/2024.12/2025.12/2026
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.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Responsable de RRHH. Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
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.	Nº de vacantes. Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026

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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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., siempre y cuando no se contradiga lo pactado en convenio ni Comités	Nº de veces que se aplica y grupos	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
2- A lo largo de la vigencia del Plan, se garantizarán las condiciones para incrementar el porcentaje de mujeres como mínimo del 3% 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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026

	por sexo		
3- Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Anual. Baja. 12/2024.12/2025.12/2026
4- 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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026

9. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género				
	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	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.	RESPONSABLE RRHH Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	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	RESPONSABLE RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	A la mitad de la vigencia del plan. Baja. 12/2025.12/2026
	3- Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	RESPONSABLE RRHH Medida no repercutible económicamente	En el primer año de vigencia del plan y anualmente. Baja. 12/2024.12/2025.12/2026
	4- Se facilitarán los cuadrantes de trabajo con una antelación mínima de (10 días de antelación)	Información cuadrantes	RESPONSABLE RRHH Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026

10. 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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	1- Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	2- Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, u otros si lo hubiera	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	3- Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural (u otros si lo hubiera) y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	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	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	5- Traslado comités de Seguridad y Salud los cambios con la introducción de la perspectiva de género	Nº de comités a los que se ha trasladado	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	6- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Modificaciones realizadas en los reconocimientos	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral	Cuando proceda. Baja 12/2024.12/2025.12/2026

		médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	
	7- 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.	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
	8- 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. En los centros donde se trabaje para un cliente se solicitará por escrito.	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia
	9- Reunión con el responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.		Responsable de Prevención de Riesgos Laboral Medida no repercutible económicamente	Annual. Media 12/2024.12/2025.12/2026

11. 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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
2. Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
3. Posibilidad de solicitar reducción de jornada, siempre que tenga una jornada completa,-de la misma temporalmente por estudios, siempre que se tenga una antigüedad mínima de 1 año. 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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
4. Cambio de turno y/o para personas que tengan a su cargo familiares dependientes siempre que sea posible y las características del puesto lo permitan.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. Justificar en los casos que no sea posible aplicar	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
5. Se reserva el puesto de trabajo durante los 18 primeros meses por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Número de solicitudes y veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

<p>6. 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.</p>	<p>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.</p>	<p>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>7. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida siempre que se comunique con una antelación</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad. Solicitudes rechazadas y motivo.</p>	<p>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>8. Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar INCLUIDO EN LA LEY DE FAMILIA (4 días retribuidos por causa mayor)</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>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>9. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores de edad, o mayores de 65 años enfermedad crónica, tratamientos derivados del cáncer (quimioterapia y radioterapia) y personas dependientes, con criterios debidamente, para la asistencia a tutorías del centro de estudios de las y los menores con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable, con un máximo de 10 horas anuales en jornada completa y proporcional a la jornada parcial. Superadas estas horas será permisos no retribuido. Adaptándonos a lo que establece los convenios que nos afectan.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida por permisos médicos y por tutorías (por separado), desagregada por sexos y por actividad</p>	<p>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>

<p>10. En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, equilibrar los turnos de trabajo dando facilidad para que uno de ellos pueda elegir el turno siempre que el servicio lo permita o quede alguna vacante.</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>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>11. Cambio de turno para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas siempre que las características del puesto lo permitan.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>12. 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>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>13. Ampliación del permiso de lactancia compactada en dos días más a lo que establezca la legislación vigente, disfrutándose en días completos sin posibilidad de fraccionarlo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>14. 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>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>15. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante debiéndolo justificar dentro del periodo de hospitalización o del reposo domiciliario.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida</p>	<p>Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026</p>

16. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	informe	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	A partir de 2 años desde la firma del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026
17. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad de la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
1. 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.	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	En el primer trimestre del 2024 y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
2. Difusión del permiso corresponsable de lactancia, en aplicación del R.D.L. 6/2019	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	En el primer trimestre del 2024 y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
3. Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026

12. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina a la masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Anual. Media 12/2024.12/2025.12/2026
3. Se establecerán las medidas necesarias para incrementar durante la vigencia del plan al menos un 3% la incorporación de mujeres en puestos y áreas en los que está infrarrepresentada.	Comparativa anual	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la mism	A lo largo de toda la vigencia del Plan. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

13. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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	Estudio retributivo anual Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Bienal. Media 12/2025

<p>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.</p>			
<p>2- En caso de detectarse una brecha salarial en los término y criterios del RD 6/2019, superior al 25%, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.</p>	<p>Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento</p>	<p>Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma</p>	<p>A partir del 1º año tras la aprobación del Plan. Media 12/2024.12/2025.12/2026</p>
<p>3- 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</p>	<p>Análisis de los conceptos salariales.</p>	<p>Responsable RRHH e Igualdad Medida no repercutible económicamente</p>	<p>ANUAL. Media 12/2024.12/2025.12/2026</p>

14. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
1. Implantación /Revisión del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento	Revisión del protocolo	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
4. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
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	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

razón de sexo		finalizada la ejecución de la misma	
6. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración del informe. N° de procesos y conclusiones.	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

11 VOLENCIA 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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
	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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
	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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
	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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
	4. La empresa reducirá la jornada de trabajo diaria de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, 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	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

		misma	
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	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
7. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo por tal motivo recibirá una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y con un máximo de 12 mensualidades. LO 10/2022	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
8. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 18 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
9. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Aplicación de la medida	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
10. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán	Aplicación de la medida	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

	consideradas como permisos retribuidos.		finalizada la ejecución de la misma	
11.	Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite siempre que esta modalidad de trabajo sea compatible con las funciones que la trabajadora víctima de violencia de género desempeña.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
12.	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	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
13.	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	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
14.	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	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
15.	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 4 días.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica	Responsable de RRHH Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026
16.	Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Alta 12/2024.12/2025.12/2026

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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026

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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Primer trimestre 2024. Media 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de Igualdad Medida a valorar económicamente una vez finalizada la ejecución de la misma	Primer trimestre 2024. Media 12/2024.12/2025.12/2026
3. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media

			12/2024.12/2025.12/2026
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		Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	A lo largo del primer trimestre del 2024. Media 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la aprobación del Plan de Igualdad. Media 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Tras el 1º año de la aprobación del Plan de Igualdad. Media 12/2024.12/2025.12/2026

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/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
2. Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES/DOTACIÓN ECONOMICA	PLAZO DE EJECUCIÓN/PRIORIDAD. SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN
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	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	En el segundo trimestre del 2024. Media 12/2024.12/2025.12/2026
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	Responsable de igualdad Medida no repercutible económicamente	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia. Media 12/2024.12/2025.12/2026
3. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Responsable de Igualdad Medida no repercutible económicamente	En el segundo trimestre del 2024. Media 12/2024.12/2025.12/2026

RECURSOS ASOCIADOS, si bien en muchas medidas no se puede hacer un calculo específico del coste económico que van a implicar (como se ha indicado en cuadros anteriores), la partida presupuestaria prevista por área de actuación es la siguiente:

AREAS DE MEDIDA		RECURSOS MATERIALES	RECURSOS HUMANOS
0	RESPONSABLE DE IGUALDAD	1.500€	Dpto. RRHH, Informática
1	SELECCIÓN Y CONTRATACION	1.000€	Dpto. RRHH, mandos intermedios
2	CLASIFICACION PROFESIONAL	500€	Dpto. RRHH
3	FORMACION	50.000€	Dpto RRHH, Responsable Igualdad
4	PROMOCION PROFESIONAL	2.000€	Dpto. RRHH, responsable de igualdad
5	CONDICIONES DE TRABAJO	10.000€	Dpto. RRhh
6	SALUD LABORAL	2.000€	Responsable PRL
7	EJERCICIO CORRESPONSABLE DERECHOS DE LA VIDAD PERSONAL, FAMILIAR Y LAORAL	5.000€	Responsable de RRHH
8	INFREPRESENTACION FEMENINA	1.000€	Responsable de igualdad
9	RETIRBUCCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	2.000€	Responsable de igualdad
10	PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	5.000€	Responsable de igualdad
11	VIOLENCIA DE GENERO	4.000€	Dpto. RRHH y responsable de igualdad
12	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION	1.000€	Responsable de igualdad

5.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

Por último, es necesario hacer un seguimiento y evaluación del Plan ver si los objetivos se están cumpliendo y se están realizando las acciones acordadas, también se evaluará los recursos asignados. Se realizará un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y de la inversión económica, material y humana realizada.

Se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, encargada de velar por el control, seguimiento y evaluación periódica del Plan. Dicha comisión es mixta y está formada por:

- Por la parte empresarial:
 - Amalia Agudo Rebollo – Responsable RRHH Grupo Abeto.

- Maria Antonia Sanchez Sanchez – Responsable administración Grupo Abeto.
 - Delia Rodriguez Tena – departamento personal Grupo Abeto.
 - Jose Martin Piñeiro – Dirección general.
- Por la parte social:
- Raquel Hijosa Carracero – adjunta secretaria mujer CCOO del Hábitat: rhijosa@habitat.ccoo.es.
 - Mar Blázquez Perales -- responsable sectorial de igualdad Fesmcugt: mar.blazquez@fesmcugt.org.
 - Cristina Andres Mediavilla --- delegada sindical CCOO.
 - Elisa Valencia Blanco --- delegada sindical UGT.

Se aprueba el reglamento y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, mediante una periodicidad de reunión anual de la Comisión, la cual tendrá lugar cada 3 de diciembre durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad, a excepción de si dicha fecha sea festiva, para la cual se buscará una fecha alternativa.

La Comisión de Seguimiento de será la responsable del desarrollo de la presente actividad, además de:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se implanta y se mantiene de acuerdo con los objetivos en relación a los objetivos que aquí se establecen.
- Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo todas aquellas recomendaciones necesarias para la mejora.
- Asegurar la promoción de la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Realización de un seguimiento de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación.

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas de este Plan.
- Proponer y llevar a cabo reuniones destinadas a la proposición de posibles ajustes o correcciones al Plan cuando sea necesario.
- Revisar el informe donde se recojan los resultados de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, además de incluir las posibles recomendaciones que se consideren oportuna.

Se elaborará un **informe anual**, en dicho informe debe quedar reflejado el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa. Durante las reuniones de seguimiento del plan se irán detectando las nuevas necesidades, así como el reajuste de las medidas y su puesta en marcha.

El seguimiento tiene como objetivos:

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

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

La proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla; se trasladará a la dirección para su negociación o aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento

1.- Comunicación

La **Comisión de Seguimiento** instrumentará las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán de manera que lleguen a toda la plantilla, así como a las demás entidades y lugares donde se desarrollen actividades por parte de la empresa como medio de **difusión** de las medidas acordadas y compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla tanto con la Comisión de Igualdad como con la persona Agente de Igualdad, también a través de las distintas Direcciones Regionales, quienes informarán de cualquier asunto que consideren del interés en esta materia

6. CRONOGRAMA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS		MEDI-DAS	2023	2024					2025					2026					2027																	
			D E F M A M J JL A S O N D	D E F M A M J JL A S O N D	D E F M A M J JL A S O N D	D E F M A M J JL A S O N D	D E F M A M J JL A S O N D																													
0. RESPONSABLE DE IGUALDAD	0.1.	0.1.1																																		
		0.1.2																																		
		0.1.3																																		
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1	1.1.1																																		
		1.1.2																																		
		1.1.3																																		
	1.2	1.2.1																																		
		1.2.2																																		
		1.2.3																																		
		1.2.4																																		
		1.2.5																																		
		1.2.6																																		
		1.2.7																																		
	1.3	1.3.1																																		
		1.3.2																																		
		1.3.3																																		
		1.3.4																																		
		1.3.5																																		
		1.3.6																																		
		1.3.7																																		

7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.

Por la parte empresarial:

- Amalia Agudo Rebollo – Responsable RRHH Grupo Abeto.
- María Antonia Sanchez Sanchez – Responsable administración Grupo Abeto.
- Delia Rodríguez Tena – departamento personal Grupo Abeto.
- José Martin Piñeiro – Dirección general.

- Por la parte social:

Por los centros sin RLPT

- Raquel Hijosa Carracero – adjunta secretaria mujer CCOO del Hábitat: rhijosa@habitat.ccoo.es.
- Mar Blázquez Perales -- responsable sectorial de igualdad Fesmcugt: mar.blazquez@fesmcugt.org.

Por los centros con RLPT

- Cristina Andrés Mediavilla --- delegada sindical CCOO.
- Elisa Valencia Blanco --- delegada sindical UGT.

8. AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

Ámbito Personal

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla de GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

Ámbito Territorial

El ámbito es nacional dado que GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS cuenta con centros de trabajo en todo el territorio español.

Ámbito Temporal

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de cuatro años, desde 28 de noviembre 2023 hasta el 27 de noviembre 2027

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del II plan de igualdad de GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS S.A. que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

Para proceder a su revisión cada 4 años, se constituirá de nuevo una Comisión Negociadora provisional meses antes de la fecha de final de vigencia para iniciar las respectivas negociaciones del siguiente plan de igualdad.

REVISIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN)

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurre cualquier circunstancia prevista en el artículo 9.2 del RD 901/2020, será objeto de revisión si concurren alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

Todo lo recogido en las fichas de medidas podrá ser modificación por decisión de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, cuando concurren alguna/as de las siguientes circunstancias:

- Detección de errores en el entendimiento o la implantación de una medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.

- Detección que la medida propuesta no alcance el objetivo previsto, siendo necesario el acuerdo sobre la implantación de una distinta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente

La **Comisión de Seguimiento** acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico, medidas, y cualquier otro aspecto del Plan de Igualdad, debiendo proponer a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aquellas modificaciones que resulten necesarias. Será la Comisión Negociadora la que deba aprobar por mayoría de sus miembros y en las condiciones que determina su Reglamento, cualquier modificación del presente Plan de Igualdad, levantándose la correspondiente acta al efecto.

Para llevar a cabo los cambios indicados, la Comisión Negociadora convocará una reunión para el debate y seguimiento de las nuevas medidas, cuya adopción del nuevo cambio requerirá el acuerdo de la mayoría.

En el supuesto de llegar a aplicarse finalmente el cambio, deberá difundirse el mismo a través de la Intranet, o el canal que considere apropiado la Dirección de la Empresa para el conocimiento de la plantilla.

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento establecerá una nueva reunión de la Comisión Negociadora, en orden a resolver la situación presentada.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la Comisión.

En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, ante el SIMA.

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento evaluación previstos.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

9. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS, S.A., sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

10.- REGISTRO DE PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO



PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1- Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de la Compañía con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2 - Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

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

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

3 – Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4 – Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Procedimiento de actuación.

I.- Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

- a)** Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b)** Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.
- c)** Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d)** Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e)** Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f)** Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

II.- Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por escrito, debiendo utilizarse el modelaje adjunto al presente documento.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

III.- Fases.

a.- Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS, S.A. (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrán utilizar los siguientes canales:

Denuncia

La denuncia será por escrito y se efectuará directamente a la atención de la persona de igualdad designada por la empresa, bien a la dirección de correo electrónico facilitada para estos casos o bien por correo postal remitiéndola a la persona responsable de igualdad designada por la empresa para estos casos a la dirección Calle Puerto de los Leones 2, 1º oficina 4 de Majadahonda (28220 – Madrid).

El denunciante se asegurará de facilitar la información y/o documentaciones necesarias que permitan contar con elementos de juicio suficientes para el correcto análisis y valoración de los hechos

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, siguiendo las siguientes indicaciones:

- Breve descripción de los hechos
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso sexual y/o por razón de sexo, o lo hubieran cometido.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el Centro de Trabajo.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora presuntamente afectada por la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II.- Apertura del protocolo.

a.- Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo se dará traslado de ésta a la persona responsable de Igualdad en la Compañía. Para que de traslado a la comisión de instrucción que determinara si concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y entonces se comunicara a la persona trabajadora su admisión a trámite o no.

Si se concluye que concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo se acordará la apertura del Protocolo.

b.- Apertura del Protocolo.

I.- Comisión de investigación.

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará integrada por la parte Empresarial, por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen. En cualquier caso, si hubiese relación directa de la persona que denuncia o denunciada afiliada algún sindicato firmante de este documento no podrá participar en la mesa de instrucción los sindicatos afectados por objetividad.

II.- Expediente.

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo se dará traslado al representante de la Empresa en la Comisión de Investigación de la comunicación de hechos y, en su caso, la documentación e información adicional que se haya aportado, para que informe sobre este extremo al resto de componentes de la indicada Comisión.

Por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente** al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.

El representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el **responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar

todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido

Inicio. Comunicación a las partes.

Por el **responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de **72 horas hábiles**, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará, aunque la indicada víctima se encuentre en situación de baja médica: en estos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una

representante sindical y por cualquier persona de su confianza o profesional si así lo desea.

Medidas cautelares.

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía **GRUPO ABETO SERVICIOS INTEGRADOS, S.A.** la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incompreensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

Antecedentes del caso.

Medidas cautelares, en su caso.

Diligencias de investigación practicadas.

Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de **15 días**. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.

Ámbito de aplicación

Todos los trabajadores/as de Grupo Abeto Servicios Integrados S.A.

Fecha Vigencia

Vigencia del Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo es de 4 años 28.11.2023 a 27.11.2027

III.- Glosario de términos.

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente. El responsable de Expediente en casos de acoso sexual será el responsable de Igualdad de la compañía.

Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo. La empresa deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas correctoras: conjunto de acciones acordadas y definidas por la empresa en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO - Marco normativo de referencia.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la

Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

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

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

- a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)
- b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo». (Letra e) **redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**).

Por su parte, el art. **50.1.c.1.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e**)).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1.a**) es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los

períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (apartado redactado por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de **Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**.

Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el **art. 96** del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales.

Así, el **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar al Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, que conforme al redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral,

donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.

En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.