



Plan de  
Igualdad

2019 - 2023

---

## ÍNDICE

Presentación de la empresa	2
Antecedentes	2
Objetivos y compromiso de la empresa en materia de Igualdad.	3
Definición del ámbito de aplicación y vigencia	4
1.- Ámbito de aplicación	4
2.- Vigencia	4
Medidas específicas para la Igualdad de Oportunidades.	4
Área de Selección. Acceso al empleo y Contratación	4
3.- Formación	11
4.- Área de Política Salarial	19
5.- Área de Clasificación, Promoción y Estabilidad en el empleo	23
6.- Área de Comunicación y Sensibilización	29
7.- Área de Salud Laboral: Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género, Protección a la Maternidad.	37
8.- Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.	41
9.- Área de Apoyo a Trabajadoras que Sufren Violencia de Género	62
10.- Área organizacional	68
11.- Respeto de los derechos existentes	70
12.- Medidas para la comunicación y conocimiento del Plan de Igualdad a las y los trabajadores.	70
13.- Constitución y funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	70
14.- Perspectiva de género	71
Anexo I - Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/ o expresión de género.	72

## Presentación de la empresa

Grupo 5 es una empresa cuyo objetivo es mejorar la vida de las personas en situación de vulnerabilidad y su entorno.

A través de recursos residenciales o diurnos atendemos a personas con problemas de salud mental, con discapacidad intelectual o daño cerebral mejorando su autonomía personal y fomentando su integración social y/o laboral. Gestionamos centros de atención a la dependencia que tienen el objetivo de favorecer la calidad de vida de las personas mayores. Nos dedicamos a la protección a la infancia y la familia mediante programas de Educación Social y especializados que buscan el bienestar de menores.

También gestionamos escuelas infantiles fomentando el desarrollo desde los primeros años de vida. Atendemos las emergencias sociales de la población general y procuramos mejorar la situación de las personas sin hogar en proyectos de intervención, tanto en calle como en acogida.

Para toda esta labor, nuestros y nuestras profesionales, se han especializado en la gestión social, sociosanitaria y educativa, atienden cada día a personas en un entorno de trabajo positivo y que potencia el desarrollo profesional. Para ello contamos con equipos multidisciplinares (psicólogos/as, trabajadores/as sociales, terapeutas ocupacionales, educadores/as sociales...) que conforman el valor de la empresa.

Nuestra acción se realiza en todo el ámbito nacional y continuamos en un proceso de expansión que genere más oportunidades de empleo y carrera profesional, ofreciendo una atención de calidad.

Llevamos actuando desde 1988 dando una cobertura eficiente, 24 horas al día, 365 días al año, a las necesidades sociales actuales y futuras. Nuestra misión es mejorar la vida de las personas en situación de vulnerabilidad y su entorno a través de una atención profesional, centrada en la persona, sostenible y de calidad para ser la empresa del sector social más recomendada por las personas usuarias, familias, plantilla trabajadora y sociedad. Nuestra forma de ser y hacer viene marcada por la profesionalidad, el respeto, el entusiasmo y el compromiso, sabiendo que las personas siempre están en primer lugar.

## Antecedentes

En el año 2010 Grupo 5 abordó por primera vez el desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) dirigido a trabajadores y trabajadoras de Atención Social en Emergencias Grupo 5 (ASEM), Ciclo Grupo 5 (hoy en día, extinta), Servicios Educativos y Familiares Grupo 5 (SEF), Grupo 5 Acción y Gestión Social (AGS) y Grupo 5 Gestión y Rehabilitación Psicosocial, (RPS).

Con el objetivo de actualizar el Plan de Igualdad acorde a la nueva situación social y de la empresa, en 2015 se diseñó entre la Dirección de Desarrollo de Personas y los Representantes de las trabajadoras y trabajadores (RLT) de las

distintas empresas de la compañía un nuevo Plan de Igualdad que mantuvo su vigencia hasta el 6 de febrero de 2018.

En octubre de 2018 se produce la fusión por absorción en Grupo 5 Acción y Gestión Social, S.A.U. de las empresas: Gestión y Rehabilitación Psicosocial Grupo 5, S.L.U., Atención Social en Emergencias Grupo 5, S.L.U. y Servicios Educativos y Familiares Grupo 5, S.L.U.

A partir del mes de septiembre de 2018, en el ámbito de Grupo 5 Acción y Gestión Social, S.A.U., la Compañía adquiere el firme propósito de proceder a la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, con la participación de la Representación Legal de la plantilla, que suceda al Plan de Igualdad 2017–2018, habiéndose finalizado el diagnóstico el pasado 2 de agosto de 2019.

### **Objetivos y compromiso de la empresa en materia de Igualdad.**

Uno de los principales objetivos de Grupo 5 ha sido, es y será promover la igualdad de oportunidades entre sus profesionales, así como un entorno de confianza y compañerismo, cultivándose un comportamiento social corporativo responsable entre todo el personal de la Compañía.

Este objetivo debe incluir el respeto a la dignidad personal, a la privacidad y a los derechos de cada persona.

Por ello, tanto el personal directivo de la Compañía como el global del personal que la compone, deben velar por prevenir y evitar la discriminación, directa o indirecta por motivos de raza, origen étnico, sexo, religión, ideología, diversidad funcional, edad, orientación sexual, identidad de género y/ o expresión de género, fomentando asimismo la igualdad de género.

## Definición del ámbito de aplicación y vigencia

### 1.- Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo de Grupo 5 Acción y Gestión Social, S.A.U.

Las condiciones laborales establecidas afectarán a todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios en Grupo 5 Acción y Gestión Social, S.A.U.

### 2.- Vigencia

El presente Plan de Igualdad extenderá su vigencia desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre del 2023.

### Medidas específicas para la Igualdad de Oportunidades.

#### Área de Selección. Acceso al empleo y Contratación

Objetivo: Promover la aplicación eficaz del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección, acceso y contratación al empleo en Grupo 5, garantizando la igualdad de oportunidades en todos los procesos.

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Incluir en las sesiones informativas / formativas llevadas a cabo por Grupo 5, destinadas a posibles nuevas personas empleadas, en las zonas cercanas a los centros una visión de la empresa acorde con el avance de la sociedad en materia de igualdad de género, en las que se presente la realidad empresarial de Grupo 5 y su actividad, así como su compromiso con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.	Nº de sesiones realizadas en las que se ha incluido el contenido relativo a igualdad de género. ÷ Nº total de sesiones realizadas.	Departamento de Comunicación y RRHH.	Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.
2	Elaborar y trasladar a la Comisión de Seguimiento del Plan una presentación anual en la que se informe de cómo se han elaborado las ofertas de empleo, tipo de pruebas utilizadas en los procesos de selección, para su conocimiento y análisis desde el punto de vista de igualdad de género.	Presentación elaborada presentada a la Comisión de Seguimiento del Plan.	Departamento de Selección y RRHH.	Anual desde la publicación del Plan de Igualdad.

3	<p>Desarrollar un guion para la estructura de mando, de contenidos básicos a tratar en las entrevistas de selección, así como un listado de preguntas a evitar dirigido a la unidad organizativa de selección, que permita constatar la ausencia de contenidos sexistas y el mantenimiento de unos criterios objetivos de selección.</p>	<p>Presentación a la Comisión de seguimientos del guion de contenidos básicos a tratar en las entrevistas de selección, así como un listado de preguntas a evitar.</p>	<p>Departamento de Selección, Comunicación y RRHH.</p>	<p>Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.</p>
4	<p>Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</p>	<p>Textos de las ofertas de empleo publicadas.</p>	<p>Departamento de Selección y RRHH.</p>	<p>Inmediato desde la publicación del Plan de Igualdad.</p>
5	<p>Valorar en los currículos la formación en igualdad, a efectos de selección de nuevas personas empleadas.</p>	<p>Ofertas de trabajo publicadas donde se incluya la valoración de la formación en igualdad.</p>	<p>Departamento de Selección y RRHH.</p>	<p>Inmediato desde la publicación del Plan de Igualdad.</p>

6	Hacer un análisis de las dificultades para cubrir los puestos de trabajo por personas de un determinado sexo, elaborando para tal efecto un catálogo de puestos de trabajo.	Informe de las dificultades encontradas por sexo.  Presentación de catálogo.	Departamento de Selección y RRHH.	En dos años tras la aprobación del Plan de Igualdad.
7	Se adoptará como principio general de la contratación la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, accederá una mujer a los puestos en las que estén menos representadas.	Nº de veces que se ha aplicado la medida.  Nº de mujeres incorporadas en estos puestos. ÷ Nº de personas incorporadas a estos puestos.	Departamento de Selección y RRHH.	Inmediato desde la publicación del Plan de Igualdad.
8	Revisión y modificación de la documentación utilizada en selección y contratación, los requisitos de los puestos dentro de cada perfil, para garantizar un lenguaje y unos contenidos no sexistas o unos requisitos no discriminatorios ni directa ni indirectamente.	Los propios documentos de selección y contratación.	Departamento de Selección y RRHH.	Durante el primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.



9	Mantener el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	Informe de distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	Departamento de Selección y RRHH.	Revisar el segundo año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
10	<p>Las personas trabajadoras podrán solicitar la conversión de su jornada parcial a jornada completa.</p> <p>La empresa, ante la solicitud de cambio de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.</p>	<p>Nº de solicitudes aceptadas. ÷ Nº de solicitudes realizadas.</p> <p>Análisis de la situación.</p>	Departamento de RRHH.	Inmediato desde la publicación del Plan de Igualdad.

<p>11</p>	<p>Para la realización de conversiones de jornadas parciales en completas, se aplicarán medidas de acción positiva para favorecer al género subrepresentado, así como eliminar cualquier elemento que pudiese implicar una discriminación por cuestión de sexo.</p>	<p>Nº conversiones, segregadas por sexo de contrato de tiempo parcial a completo.</p> <p>Análisis de la repercusión de la medida.</p> <p>Seguimiento porcentual de la medida usando como valor de referencia el 5% de conversiones de contratos a tiempo parcial en tiempo completo.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y seguimiento anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>12</p>	<p>Seguimiento, a través de un formulario, de los motivos de baja voluntaria de la empresa por parte del trabajador/a.</p>	<p>N.º de bajas voluntarias desglosado por motivo, departamento y provincia.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

<p><b>13</b></p>	<p>Revisión y elaboración de un informe sobre la rotación de la plantilla desagregado por sexo y por centro de trabajo.</p>	<p>Nº de personas que se trasladan, cesan, dan de baja o pasan a otro servicio desagregado por género</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Informe anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>14</b></p>	<p>Garantizar que todo el personal de la Compañía, independientemente de su tipo de contrato de trabajo tenga acceso a todas las vacantes ofertadas, y su cobertura interna sea prioritaria respecto a la contratación externa, especialmente aquellas que pudiesen suponer para las personas trabajadoras la transformación de sus contratos a tiempo completo, o en su defecto, un aumento de jornada de trabajo.</p>	<p>Informe de vacantes ocupadas de manera interna y contrataciones externar realizadas.  Canales y medio de información a la plantilla.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Informe anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>15</b></p>	<p>Informar a toda la plantilla de la Compañía con contratos a tiempo parcial tiene pleno conocimiento de todas aquellas vacantes ofertadas, con especial incidencia de aquellas que puedan suponer la transformación de sus contratos a tiempo completo, o en su defecto, un aumento de jornada de trabajo.</p>	<p>Informe de vacantes ocupadas de manera interna y contrataciones externar realizadas, así como los cauces utilizados a tal fin.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Informe anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>



### 3.- Formación

A fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la formación, tanto interna como externa, en todos sus niveles de cualificación, se perseguirán los siguientes objetivos:

- Formar a la plantilla y a las direcciones en temas de igualdad de oportunidades.
- Garantizar que toda la plantilla conozca cómo acceder y manejar las plataformas relacionadas con la formación, así como sus herramientas, especialmente a las mujeres.
- Facilitar la asistencia a la formación de toda la plantilla, especialmente en casos de conciliación y corresponsabilidad.

Con el fin de alcanzar los objetivos previamente enumerados se adoptarán las siguientes medidas de actuación:

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	<p>Informar a todo el personal de la empresa de las acciones formativas previstas en materia de igualdad.</p> <p>En materia de formación en Igualdad de género se contará con la participación y acuerdo de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.</p>	Acciones formativas aprobadas y ejecutadas.	Departamento de Formación.	Tres meses desde la publicación del Plan de Igualdad.
2	Dentro del Plan de comunicación interno de Grupo 5 se incluirán las acciones necesarias para fomentar la igualdad de Oportunidades a todas las personas con categoría de mando intermedio y directivo que tengan personal a su cargo, así como al personal responsable de la Política de Responsabilidad Social de la empresa.	Acciones formativas ofrecidas y ejecutadas.	Departamento de Formación.	Durante toda su vigencia.
3	Planificar cursos y/o jornadas de formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido a todo el personal de la empresa (tanto presencial como a través de plataforma e-learning, facilitando medios y horas para las mismas).	Acciones formativas ofrecidas y ejecutadas.	Departamento de Formación.	Tres meses desde la aprobación y durante toda su vigencia.

4	<p>Programar cursos de formación y reciclaje para aquellas personas que se reincorporen al trabajo después de causar baja: maternidad, paternidad, excedencias, cuidados de un familiar, etc. y resulte necesario para la efectiva y óptima reincorporación a su puesto de trabajo.</p> <p>En aquellos supuestos en los que resulte necesario, Se elaborará un informe concretando propuestas de horarios, calendarios, fechas y responsables, para llevar a la comisión de seguimiento.</p>	Informe de aquellas acciones formativas diseñadas, ofrecidas y ejecutadas.	Departamento de Formación.	Inmediato desde la publicación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
5	Realizar cursos de formación de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para personas con función de mando intermedio y directivo con personal a cargo (e-learning).	Acciones formativas aprobadas y ejecutadas.	Departamento de Formación.	Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.
6	Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de Género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función del sexo.	Documento de Plan de Formación.	Departamento de Formación y RRHH.	Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.

7	<p>Realización de curso de formación dirigido al personal directivo y coordinación de Grupo 5, relativo al contenido del presente Plan de Igualdad, así como de los procedimientos de solicitud y disfrute de las medidas, desplegando la información de este a la totalidad de la plantilla.</p>	<p>Acciones formativas aprobadas y ejecutadas.</p>	<p>Departamento de Formación.</p>	<p>Inmediato desde la publicación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.</p>
8	<p>En la formación facilitada por la empresa a las nuevas incorporaciones, incluir un módulo en igualdad de oportunidades en función del puesto de trabajo ocupado.</p>	<p>Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben la formación en igualdad.</p>	<p>Departamento de Formación y RRHH.</p>	<p>En dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
9	<p>Garantizar la oferta formativa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, violencia machista, brecha salarial... etc. a toda la plantilla de trabajo, priorizando aquellas personas que componen el departamento de RRHH, personal con cargos de responsabilidad y personal a su cargo y aquellos que realizan directamente la selección y promoción del personal.</p> <p>La formación impartida se estructurará por niveles jerárquicos: - Directivos, directivos de área, directivos de centro, mandos intermedios.</p>	<p>Documento de realización de la formación</p>	<p>Departamento de Formación y RRHH.</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>



10	Facilitar la formación dentro del horario de trabajo del alumnado	Porcentaje de formación impartida u ofrecida dentro de la jornada laboral.	Departamento de Formación.	En dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.
11	Garantizar la integración de la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Formación.	Documento del Plan de Formación.	Departamento de Formación.	Durante el primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
12	Elaboración, planificación y desarrollo de acciones formativas en materia LGTBIQ.	Documento del Plan de Formación y acciones formativas diseñadas a tal fin.	Departamento de Formación.	Desde el siguiente Plan de Formación aprobado tras la aprobación del Plan de Igualdad.
13	Acceso a la formación a través de FUNDAE y de la disposición de crédito más allá del plan de formación.	Concesión de formaciones no recogidas en el plan de formación.	Departamento de Formación.	Desde el siguiente Plan de Formación aprobado tras la aprobación del Plan de Igualdad.
14	Formación básica para la RLT que compone la Comisión de igualdad obligatoria	Nº de personas de la RLT que han cursado cursos formativos.	Departamento de Formación.	Desde el siguiente Plan de Formación aprobado tras la aprobación del Plan de Igualdad.

15	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.	Plan completo de formación y acciones formativas.	Departamento de Formación.	Desde el siguiente Plan de Formación aprobado tras la aprobación del Plan de Igualdad.
----	--	---	----------------------------	--

**Medidas formativas específicas destinadas a la promoción profesional:**

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Análisis pormenorizado de los datos de promoción en el seno de la Compañía e itinerario de promoción.	Elaboración del itinerario o en su defecto acciones formativas a tal fin, y posterior análisis del mismo.	Departamento de Formación.	En dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.
2	Establecer pautas formativas que favorezcan la llegada de las mujeres a puestos de dirección	Elaboración de un manual propio para los equipos de formación y RRHH.	Departamento de Formación.	En dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.
3	Itinerario formativo vinculado a la promoción profesional a través del estudio de los perfiles profesionales	Diseño de acciones formativas específicas en función de los perfiles.	Departamento de Formación.	En dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.

4	<p>Conceder becas de tiempo y/o económicas para la realización de formación externa que permita potenciar la mejora profesionalmente a las personas trabajadoras, con especial atención a aquellas trabajadoras y trabajadores de escalas salariales menores.</p>	<p>Nº de becas concedidas a las personas desagregado por sexo.</p>	<p>Departamento de Formación y RRHH.</p>	<p>En un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
5	<p>Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la 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.</p>	<p>Concesión de formaciones no recogidas en el plan de formación.</p>	<p>Departamento de Formación y RRHH.</p>	<p>En un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

#### 4.- Área de Política Salarial

A fin de cumplir el objetivo de aplicar una política salarial clara, objetiva y en términos de igualdad de género, en función de la realidad normativa se llevarán a cabo las siguientes medidas de actuación según los objetivos propuestos:

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Preparar los sistemas informáticos y administrativos de Grupo 5 para la realización de un estudio salarial anual, con retribuciones medias desagregadas por categorías, por sexos y en toda la tabla de clasificación profesional. Integrar el principio de igualdad retributiva efectiva en la política salarial: igual salario para trabajos de igual valor.	Sistemas Grupo 5 para la obtención de datos salariales.	Departamento de Sistemas y RRHH.	Primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
2	Desarrollar los recursos necesarios informáticos o administrativos para que los datos sean asequibles rápidamente, ágiles y fáciles de interpretar	Sistemas Grupo 5 para la obtención de datos salariales.	Departamento de Sistemas y RRHH.	Primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
3	Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales (Se unificarán las diferentes denominaciones según la naturaleza de cada uno de los complementos para facilitar la accesibilidad de los datos) y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, puestos de trabajo iguales o similares.	Informe del estudio de la estructura salarial	Departamento de RRHH.	Revisar en el segundo año desde la aprobación del Plan de Igualdad.

4	<p>Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de las retribuciones medias de mujeres y hombres, a fin de poder obtener una comparativa de la evolución existente en la materia. Incorporar el desarrollo necesario para que los datos sean asequibles rápidamente, manejables y fáciles de interpretar.</p>	<p>Informe anual de retribuciones medias de mujeres y hombres.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Anual desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
5	<p>Si las conclusiones del análisis determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo no justificables, desarrollar un plan de actuación concreto para la corrección en un plazo determinado</p>	<p>Plan de acción realizado</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Revisar en el segundo año desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
6	<p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a acceder al registro salarial a través de la RLT. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad establecerá, según resultados, las medidas necesarias para paliar las diferencias salariales que pudieran existir por razón de sexo no justificables.</p>	<p>Medio o canal para disponer de la información requerida. Medidas adoptadas para paliar y corregir las diferencias salariales que pudieran existir por razón de sexo no justificables.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

7	Mantener sistemas retributivos claros, objetivos y en términos de igualdad de género.	Documentaciones acreditativas de los sistemas retributivos existentes en las Compañías.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
---	---	---	-----------------------	--



## 5.- Área de Clasificación, Promoción y Estabilidad en el empleo

Con el objetivo de aplicar eficazmente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de clasificación y promoción profesional, de fomentar el acceso del personal femenino a los puestos poco representados por las mujeres, así como garantizar un sistema de promoción interna de acuerdo a criterios objetivos y no discriminatorios, se adoptarán las siguientes medidas:

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Desarrollo informático para conocer los porcentajes de personas trabajadoras (desagregadas por sexos) que han participado en los procesos de promoción.	Aplicación informática desarrollada para conocer los porcentajes de personas trabajadoras (desagregadas por sexos) que han participado en los procesos de promoción.	Departamento de Sistemas y RRHH.	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
2	Informe de seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales, presentando los datos correspondientes a la Comisión de Seguimiento del Plan.	Informe de seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres.	Departamento de RRHH.	Anual, y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales, en los derechos de clasificación profesional, promoción y estabilidad en el empleo.	Informe de seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente tras la aprobación del Plan de Igualdad.

<p><b>4</b></p>	<p>Elaborar un Protocolo con criterios objetivos que vele porque la elección final de un hombre sobre una mujer en los supuestos de promoción a puestos de trabajo donde el colectivo femenino de encuentre infrarrepresentado, cuando en ambos concurra el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, se encuentre debidamente justificada mediante preceptivo informe por el correspondiente mando, sobre la base de criterios ajenos al género.</p>	<p>Informe de seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres.</p> <p>Informes elaborados por los mandos cuando concurra la situación prevista en la medida.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>5</b></p>	<p>Analizar e informar de cada plaza que pueda ser ocupada por promoción interna durante un periodo previsible no inferior a seis meses, deberá estar publicada en el Portal Grupo 5, fijándose en dicha publicación los requisitos necesarios para su cobertura, plazo para aplicar, fecha de inicio de prestación de servicios y fecha en que se comunicará la persona seleccionada para ocupar la misma.</p>	<p>Informe de seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres de carácter temporal.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente tras la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>6</b></p>	<p>Protocolo con criterios objetivos que vele porque la elección final de un hombre sobre una mujer en los supuestos previstos en la medida previa</p>	<p>Informe de seguimiento anual sobre la promoción</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

	<i>(promoción interna durante un periodo previsible no inferior a seis meses)</i> , cuando en ambos concurra el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, se encuentre debidamente justificada mediante preceptivo informe por el correspondiente mando, sobre la base de criterios ajenos al género.	de mujeres y hombres.  Informes elaborados por los mandos cuando concurra la situación prevista en la medida.		
7	Garantizar que toda la plantilla tenga conocimiento pleno de todas las vacantes internas relativas a promoción, especialmente las mujeres.	Vacantes publicadas, medios de publicación, y de difusión.	Departamento de RRHH.	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
8	Fomentar medidas de acción positiva a favor del sexo menos representado en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la compañía.	Incremento de porcentajes de sexos menos representados.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad, y revisión anual de porcentajes de Plantilla por puesto de trabajo.
9	Elaboración de un protocolo para regular la promoción interna con perspectiva de género mediante criterios de objetividad, transparencia y públicos. Los puestos de trabajo ya sean para acceso, o promoción interna, se publicarán de manera que toda la plantilla tenga acceso a la información, también quienes ejerzan permisos de	Protocolo de Promoción Interna.	Departamento de RRHH.	En 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

	<p>conciliación, baja o licencia por maternidad o embarazo. Las ofertas dispondrán de una descripción completa, nomenclatura, grupo profesional, ubicación, horario y relación pormenorizada de los requisitos que se solicitan para el puesto, marcando los que son imprescindibles y lo que se valorarán como méritos.</p>			
10	<p>Revisión de los protocolos existentes en función de criterios de igualdad, transparencia, objetividad y acceso a toda la plantilla de la empresa.</p>	<p>Elaboración de los criterios y ajustes en los diferentes protocolos actuales</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Cinco meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
11	<p>Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales a través de acciones positivas:</p> <p>Cuando en varios profesionales concurre el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, las mujeres tendrán prioridad en el acceso a la promoción; para el supuesto de la elección final de un hombre sobre una mujer en los supuestos de promoción a puestos de trabajo donde el colectivo femenino de encuentre infrarrepresentado, cuando en ambos concurre el mismo nivel de consecución de requisitos publicados, se deberá encontrar debidamente justificada mediante preceptivo</p>	<p>Número de mujeres por grupos profesionales</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Informe anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

	<p>informe por el correspondiente mando, sobre la base de criterios ajenos al género.</p>			
<p>12</p>	<p>Incentivar los planes de carrera, la promoción interna y la formación dirigida al desarrollo profesional de las trabajadoras, para lo que se realizará una campaña de información que motive e impulse la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas</p>	<p>Campañas de información llevadas a cabo.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Informe anual durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

## 6.- Área de Comunicación y Sensibilización

Los sistemas de comunicación interna y externa son fundamentales para promover una cultura de igualdad de oportunidades y para sensibilizar, formar e informar a las personas trabajadoras de las medidas de igualdad y conciliación existentes en la empresa.

Por todo lo anterior se llevarán a cabo las siguientes medidas de actuación:

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Elaborar un manual de estilo interno en la promoción de lenguaje inclusivo.	Manual de estilo.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Durante el primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
2	Difundir, a través de los canales corporativos, el Plan de Igualdad.	Publicaciones y medios de difusión del Plan de Igualdad.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Inmediatamente desde la publicación del Plan de Igualdad.
3	Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje que se utiliza en las comunicaciones internas, Portal Grupo 5, boletín, y frases que se publicitan en carteles y vinilos para que sea un lenguaje neutro.	Comunicaciones efectuadas por Grupo 5.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.



4	<p>Establecer canal único de solicitud de las medidas del Plan de Igualdad a través de un apartado específico del Portal Grupo 5, al que todos los profesionales tienen acceso. Se habilitarán los canales oportunos para las personas que no tengan acceso directo (ausencia de ordenador) y dificultades con el uso de nuevas tecnologías.</p>	<p>Apartado específico Portal Grupo 5. Medios alternativos utilizados adicionales al Portal Grupo 5.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.</p>
5	<p>Difundir mediante los diferentes canales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en Grupo 5.</p>	<p>Comunicaciones realizadas.</p>	<p>Departamento de Comunicación.</p>	<p>Inmediatamente desde la publicación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.</p>
6	<p>Informar a través de la web corporativa del Plan de Igualdad y su contenido.</p>	<p>Web corporativa.</p>	<p>Departamento de Comunicación.</p>	<p>Inmediatamente desde la publicación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.</p>

7	Publicitar internamente, con documentación y carteles, material de interés relacionado con la igualdad de oportunidades.	Documentación publicada.	Departamento de Comunicación.	Tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.
8	Elaboración de una memoria anual del Plan de Igualdad.	Memoria anual a la igualdad.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Anualmente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
9	Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web corporativa, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un Plan de Igualdad.	Utilización de logotipos ÷ Total de campañas realizadas	Departamento de RRHH y Comunicación.	Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

10	<p>Dar mayor visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en la empresa a través de la intranet y medios de comunicación internos.</p>	<p>Nº de publicaciones internas en las que las mujeres tengan una participación y visibilidad predominante.</p>	<p>Departamento de RRHH y Comunicación.</p>	<p>Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
11	<p>Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la persona responsable de igualdad y sus funciones facilitando un contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de igualdad.</p> <p>Se recopilará la información de las sugerencias aportadas.</p>	<p>Comunicación realizada. Contacto difundido. Número de sugerencias recibidas y soluciones aportadas</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
12	<p>Publicar el Plan de Igualdad en la intranet del Plan de Igualdad para que sea visible a todos los trabajadores y trabajadoras y, posteriormente, informar a través de la página Web Corporativa.</p>	<p>Acreditación de publicación en intranet y página web corporativa.</p>	<p>Departamento de Comunicación.</p>	<p>Tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

13	Informar a toda la plantilla del Plan de Igualdad, y de su contenido, mediante la realización de sesiones informativas, reuniones de equipo y videos colgados en la intranet de Grupo 5.	Nº Comunicaciones realizadas.  Nº asistente a sesiones informativas	Departamento de RRHH y Comunicación.	Cinco meses desde la aprobación del Plan de Igualdad
14	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	Nº de personas informadas.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.
15	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, circulares, correo interno...) y externas (páginas web, folletos, campañas de publicidad, revistas, memorias anuales...) para asegurar su neutralidad respecto al género	Revisión de un 20% de comunicados, mensajes, imágenes, etc. por parte de la Comisión de Seguimiento	Departamento de Comunicación.	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.

16	Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogeneice los criterios de uso del lenguaje e imagen en la empresa.	Manual de comunicación.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.
17	Realizar tres campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades, los días 8 de marzo, 17 de mayo y 25 de noviembre, para todas las personas con categoría de mando intermedio y directivo que tengan personal a su cargo, así como al personal responsable de la Política de Responsabilidad Social de la empresa.	Campañas realizadas para todas las personas con categoría de mando intermedio y directivo que tengan personal a su cargo, así como al personal responsable de la Política de Responsabilidad Social de la empresa.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Inmediatamente desde la publicación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
18	Realizar tres campañas de sensibilización en igualdad de oportunidades, los días 8 de marzo, 17 de mayo y 25 de noviembre, para toda la plantilla trabajadora.	Campañas realizadas para toda la plantilla trabajadora.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Inmediatamente desde la publicación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.

<b>19</b>	Realización de una campaña interna y anual de sensibilización en materia de corresponsabilidad y reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.	Campañas realizadas para toda la plantilla trabajadora.	Departamento de RRHH y Comunicación.	Anual desde la publicación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
-----------	--	---	--------------------------------------	--

## 7.- Área de Salud Laboral: Prevención del Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Orientación Sexual e Identidad de Género, Protección a la Maternidad.

Desde la Dirección de Recursos Humanos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) aborda las medidas y prácticas tendentes a promover la igualdad de oportunidades en el área de Salud Laboral. En consecuencia, se aplicarán las siguientes medidas:

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptar a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las trabajadoras y los trabajadores.	Política de prevención de riesgos laborales.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.
2	Revisar y comunicar el procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y lactancia.	Procedimiento de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo y lactancia.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	Seis meses desde la publicación del Plan de Igualdad.
3	Establecer un protocolo, y difundirlo, de actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo	Comisión de negociación del Plan de Igualdad.	Contenido en el texto del Plan de Igualdad.  Difusión, inmediatamente y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.



4	Elaborar y difundir material informativo sobre protocolo de actuación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad y/o expresión de género a toda la plantilla	Materiales y canales de difusión.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, RRHH y Comunicación.	Seis meses desde la elaboración del Plan de Igualdad
5	Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de cursos de Prevención de Riesgos Laborales con módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo}}{\text{N}^\circ \text{ de cursos de Prevención de Riesgos Laborales}}$	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales y Formación.	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
6	<p>Elaborar y difundir un protocolo de protección a la mujer en caso de riesgo durante el embarazo, maternidad y lactancia.</p> <p>Dicho protocolo, bajo la perspectiva de género, evaluará los puestos de trabajo que son susceptibles de riesgo durante embarazo o durante la lactancia.</p>	Protocolo de protección a la mujer en caso de riesgo durante el embarazo, maternidad y lactancia.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.	Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

7	<p>Todas las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizarán mediante protocolos prestablecidos, tales como CoPsoQ-istas21 de Comisiones Obreras, en el que se recoge como elemento valorable la Doble Presencia.</p>	<p>Evaluaciones de riesgos psicosociales.</p>	<p>Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad, y durante toda la vigencia.</p>
8	<p>Conocer la accidentabilidad laboral por puesto de trabajo y desagregada por sexo</p>	<p>Datos anuales de accidentabilidad distribuida por puesto de trabajo y sexo.</p>	<p>Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>Informe anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>

## 8.- Área de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

En un sector (y por tanto en una empresa) altamente feminizado, Grupo 5 considera que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral pueden suponer una oportunidad para combatir la citada circunstancia, disminuyendo así posibles desequilibrios existentes en materia de género.

En este sentido Grupo 5 se compromete a estudiar y en su caso valorar la posible implementación de las medidas que sean necesarias para que dichos desequilibrios no existan.

Todas las medidas serán de aplicación tras aprobarse el Plan de Igualdad.

Las medidas a aplicar son las siguientes:

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	<p>Se establecerá un margen flexible de treinta minutos en la hora de entrada al trabajo, se analizarán los controles pertinentes y se llevará un informe anual a la comisión de seguimiento.</p> <p>El horario que se quiera flexibilizar y la hora concreta de entrada y salida deberán ser determinados por el profesional de una forma estable (siempre los mismos) para un periodo mínimo de 3 meses y máximo de 12 meses, debiendo comunicar su renovación o modificación de manera expresa y por escrito al o la responsable directo del profesional que lo solicite con una antelación de un mes.</p> <p>Se solicitará autorización de la administración competente en el caso de que no venga recogido en los pliegos y periódicamente, se solicitará la mejora y</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p> <p>Presentación de pliegos de contenidos en caso de no poder poner en marcha la medida y análisis de situación.</p> <p>Presentación de informe sobre las veces solicitando la medida a la Administración.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

	<p>puesta en marcha de medida a las autoridades pertinentes.</p> <p>La aplicación de esta medida para aquellos servicios de titularidad pública dependerá de la autorización previa de la administración competente.</p> <p>En enero de 2022 se tratará la presente medida en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad para valorar su mejora o modificación.</p>			
<p><b>2</b></p>	<p>Las vacaciones podrán disfrutarse en un máximo de cinco periodos, se realizará una revisión en la comisión de seguimiento en el caso de que concurren situaciones que hagan inaccesible la consecución de esta medida.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Se informará en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.</p>

<b>3</b>	<p>Se podrá establecer durante un máximo de 30 días seguidos una adaptación del horario para favorecer la conciliación cuando se produzca una de las siguientes situaciones:</p> <p>Viudedad del trabajador/a.</p> <p>Cuidado de personas dependientes hasta segundo grado de consanguinidad.</p> <p>Hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.</p> <p>El trabajador o trabajadora deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida (siendo siempre la misma). El disfrute de esta medida se deberá con la mayor brevedad posible de manera expresa y por escrito a su responsable directo.</p> <p>Se solicitará autorización de la administración competente en el caso de que no venga recogido en los pliegos y periódicamente, se solicitará la mejora y</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p> <p>Presentación de pliegos de contenidos en caso de no poder poner en marcha la medida y análisis de situación</p>	Departamento de RRHH.	Tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.
----------	---	---	-----------------------	--

	<p>puesta en marcha de medida a las autoridades pertinentes. Esta medida solamente podrá ser disfrutada por los trabajadores y trabajadoras dos veces dentro de cada año natural, con independencia de haber o no consumido el máximo de 30 días.</p>			
4	<p>Se podrá adaptar el horario para favorecer la conciliación y corresponsabilidad en aquellos casos de adaptación escolar de la descendencia hasta que estos alcancen la edad de 6 años.</p> <p>El trabajador o trabajadora deberá comunicar la concreción de la hora de entrada y salida (siendo siempre la misma).</p> <p>El disfrute de esta medida se limitará a una vez cada año natural y por un periodo máximo de 15 días naturales, debiendo comunicarlo con un preaviso de 15 días, de manera expresa y por escrito a su responsable directo.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p> <p>Presentación de pliegos de contenidos en caso de no poder poner en marcha la medida y análisis de situación.</p>	Departamento de RRHH.	Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

5	<p>Se favorecerá la jornada intensiva de verano (período comprendido entre 15 de junio y 15 de septiembre) adaptando el número de horas necesarias para cumplir la jornada establecida en el contrato de trabajo.</p> <p>Se solicitará autorización de la administración competente en el caso de que no venga recogido en los pliegos y periódicamente, se solicitará la mejora y puesta en marcha de medida a las autoridades pertinentes.</p> <p>Para el caso de aquellos servicios de titularidad pública, el establecimiento de jornada intensiva deberá estar recogido en los pliegos de condiciones, o en su defecto, la administración deberá dar autorización expresa para su aplicación.</p> <p>Se estudiará en la comisión de seguimiento en el caso de que no sea posible llevar a efecto esta medida.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>



6	<p>Permiso de 20 horas anuales retribuidas (22 horas para aquellos profesionales con 3 o más hijos), que en ningún caso podrán acumularse en días completos, para:</p> <p>a. Acompañamientos a visitas médicas a familiares menores o mayores dependientes, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La trabajadora o trabajador podrá disponer del tiempo estrictamente necesario, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la visita médica.</p> <p>b. Asistencia a tutorías de descendientes menores de 18 años. La trabajadora o trabajador deberá justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la tutoría.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

	<p>c. Trámites de documentación oficial (DNI, pasaporte). La trabajadora o trabajador podrá disponer del tiempo estrictamente necesario, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la realización del trámite administrativo.</p> <p>d. Para acudir o acompañar a familiares menores o mayores dependientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a citas y gestiones en los centros de atención social dependientes de las administraciones públicas, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la realización del trámite administrativo.</p> <p>La solicitud de este permiso retribuido, se deberá realizar con una antelación mínima de 4 días naturales.</p>			
--	---	--	--	--

7	<p>Los profesionales con una antigüedad en la Compañía superior al año, podrán disfrutar de una excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo de un mínimo de cuatro meses y un máximo de dos años.</p> <p>El periodo mínimo de excedencia será de cuatro meses, pudiendo prorrogarse la misma una vez, sin superar en ningún caso el periodo máximo de dos años de duración.</p> <p>La excedencia voluntaria con derecho de reserva de puesto de trabajo deberá solicitarse con una antelación mínima de un mes; y su concesión estará condicionada a que se acredite debidamente el motivo de conciliación o corresponsabilidad por el que se solicita.</p> <p>Asimismo, la reincorporación al trabajo deberá ser preavisada por el trabajador de manera fehaciente con una antelación de un mes.</p> <p>El incumplimiento de ambos preavisos será motivo, según el caso, bien de</p>	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
---	--	---	-----------------------	--

	<p>denegación de concesión de la excedencia, o bien de la pérdida de reserva de puesto de trabajo.</p> <p>En caso de que el profesional solicite la reincorporación a su puesto de trabajo antes de la finalización de la fecha establecida inicialmente en la solicitud de esta, la reincorporación podrá ser denegada hasta la fecha de finalización de excedencia inicialmente pactada.</p> <p>El período durante el que la trabajadora o trabajador disfrute de la excedencia voluntaria prevista en el presente apartado no computará a efectos de antigüedad.</p> <p>La excedencia definida en este apartado no podrá disfrutarse hasta seis meses después de haber disfrutado licencia retribuida o excedencia voluntaria con derecho de reserva de puesto de trabajo, en el caso de que existieran dichas figuras en el Convenio colectivo de aplicación al profesional.</p>			
--	--	--	--	--

	<p>Del mismo modo, la excedencia recogida en el presente apartado solo podrá ser disfrutada una vez durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p>			
--	---	--	--	--

8	<p>Reducción de jornada sin justificación una vez al año y por un mínimo de 3 meses, siempre que exista acuerdo entre el/la trabajador/a y la empresa y en función de las necesidades del servicio</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
9	<p>La empresa podrá promover actividades y programas de gestión integral para la plantilla en función de la planificación anual de cada centro/servicio y las necesidades específicas que puedan detectarse en los mismos.</p> <p>Asimismo, la citada promoción se realizará atendiendo a los planes de acción elaborados como consecuencia de los resultados de las encuestas de clima realizadas</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
10	<p>Los profesionales de la Compañía tendrán la posibilidad de acceder a tratamientos de fisioterapia con precios preferentes negociados por la empresa de forma global.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

11	La plantilla tendrá derecho a la desconexión digital para garantizar fuera del tiempo legal o convencionalmente establecido el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar; al igual que aminorar los efectos negativos de la doble presencia.	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
----	--	---	-----------------------	--

12	<p>Grupo 5, Acción y Gestión Social beneficiará anualmente a dos descendientes de trabajadores y trabajadoras en activo de la Compañía que padezcan discapacidad. La mencionada ayuda se materializará en el acompañamiento, logística necesaria y apoyo en actividades de rehabilitación, disponiendo para ello un presupuesto anual.</p> <p>En los seis meses siguientes a la publicación del Plan de Igualdad se establecerá un procedimiento de solicitudes y resolución de las mismas, basado en criterios objetivos, (en términos de igualdad de género), informándose de los beneficiarios de la misma.</p> <p>Grupo 5 impulsará acuerdos y/o convenios con organismos, fundaciones, etc. que refuerzen el índice de empleabilidad de los descendientes con discapacidad, disponiendo para la consecución de estos objetivos una partida económica anual, que se analizará y decidirá su variación</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p> <p>Se presentará un informe económico del año anterior para establecer como criterio de inicio</p>	Departamento de RRHH.	Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.
----	---	---	-----------------------	--



	atendiendo a las necesidades detectadas. .			
--	--	--	--	--

13	<p>En el supuesto de que algún profesional requiera atención psicológica con motivo de la prestación de sus servicios, la empresa valorará la posibilidad de gestionar parte del tratamiento, asumiendo el 75% del coste del mencionado tratamiento.</p>	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
14	<p>Beneficios fiscales en la solicitud de los trabajadores y trabajadoras de los siguientes productos:</p> <p><b>Ticket guardería:</b> se solicitará a través del Portal Grupo 5 y beneficiará con un ahorro fiscal importante a las personas usuarias del mismo.</p> <p><b>Formación:</b> se facilitará a las personas empleadas de la Compañía el acceso a formación reglada y oficial, favoreciendo la disminución de su coste a través de la gestión a través de la retribución flexible.</p> <p>Para ello, la formación será pagada por Grupo 5 y descontada de la nómina a través del plan de retribución flexible.</p>	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.

	<p>El profesional que acceda a este beneficio firmará un acuerdo de permanencia cuya duración se adecuará al tipo de formación que se haya solicitado. En caso de que el profesional cause baja en la empresa por cualquier motivo, el importe pendiente de pagar se descontará de su liquidación, quedando obligado dicho profesional a reintegrar cualquier importe que no haya sido posible descontar.</p>			
<p>15</p>	<p>Grupo 5 impulsará la posibilidad de que los profesionales puedan potenciar su nivel académico y profesional con formación adecuada para el mejor desarrollo de su puesto de trabajo, a través de la convocatoria anual de ayudas al estudio.</p> <p>La mencionada convocatoria establecerá los requisitos, cuantías y plazos para la solicitud y posible obtención del importe económico destinado a las becas anuales.</p> <p>Los/as profesionales beneficiados por estas ayudas, firmarán un compromiso</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

	de permanencia en la empresa con un ámbito temporal que se establecerá en cada caso en función de la formación realizada.			
16	En caso de que la legislación vigente en cada momento lo permita, los/as profesionales que hayan realizado cursos de mejora profesional que les permitan acceder a una posición diferente a la que están llevando a cabo, podrán solicitar la realización de prácticas en centros o servicios de la Compañía, en todo caso el/la trabajador/a en prácticas no ocupara un puesto de trabajo y dispondrán de un tutor de prácticas que realizará las funciones correspondientes a esta figura.	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
17	Realización de documentos informativos (carteles, comunicados, publicaciones, etc.) sobre las medidas de conciliación a implantar recogidas en el Plan de Igualdad, y difundir de manera efectiva dichas medidas de conciliación que existen, tratando de motivar a toda la plantilla para que la utilice.	Documentos informativos difundidos.	Departamento de Comunicación.	Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

18	Seguimiento del impacto de la nuevas medidas implantadas en materia de conciliación	Informe de seguimiento	Departamento de RRHH.	Dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.
19	Facilitar que los permisos ya establecidos legal o convencionalmente por hospitalización y fallecimiento para las unidades de convivencia, puedan disfrutarse de manera fraccionada mientras dure esta situación y hasta cuatro días después del alta hospitalaria o cinco días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante. Podrán ampliarse estos días descontándolos de las vacaciones, previa solicitud de la persona trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento.	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
20	Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 15 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidado de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa.	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.

21	<p>Conceder permisos no retribuidos y recuperables por el tiempo necesario para las trabajadoras y trabajadores en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y gestiones previas a las adopciones, por un período máximo de 5 días, informando a la empresa de ello con una antelación mínima de 7 días.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
22	<p>Establecer posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, de hasta tres meses, para las personas en trámites de adopción internacional.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
23	<p>Las y los trabajadores/as que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, acreditado documental y fehacientemente en ambos casos, se dispusiera que solo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, tendrán derecho a que el disfrute de al menos 7 días naturales de vacaciones coincida con dicho calendario. Dicha comunicación del periodo deberá realizarse antes de la</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

	confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible			
24	La empresa dará la oportunidad de acumular la reducción de jornada en días completos a la persona trabajadora que se encuentre en aplicación de lo que establece el art 37.5 durante hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave. Favoreciendo la empresa la concesión de que sea la persona trabajadora la que escoja los días de trabajo; pudiendo en su caso unir dicho periodo acumulado a los periodos vacacionales. Así mismo se facilitará la tramitación a través de la mutua o de la seguridad social de prestación económica que corresponda al progenitor que se acoja a dicha reducción	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
25	Publicar a nivel provincial todas las vacantes abiertas de los centros de la zona, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de convocatorias de vacantes ofertadas}}{\text{N}^\circ \text{ de vacantes}}$	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.

	<p>habituales de comunicación de la empresa, garantizando que la información es accesible a todo el personal, dando prioridad a personas que acrediten cuidados de personas dependientes (menores y familiares) y que el cambio favorece la conciliación de la vida familiar y laboral.</p>	<p>Canales, medios y soportes de información</p>		
26	<p>Garantizar que el personal interno pueda solicitar cambio de puesto a cualquier otro centro, a través de un formulario, y tener en cuenta su candidatura a cualquier puesto vacante presente y futuro.</p>	<p>N.º total formularios enviados a la empresa</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad. Su entrada en vigor podrá prorrogarse por un plazo máximo de tres meses adicionales.</p>
27	<p>Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y de la empresa.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>



28	<p>Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho, la situación de pareja de hecho deberá acreditarse mediante documento fehaciente.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
29	<p>Posibilidad de adaptar la jornada y concretarla sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%. La situación de discapacidad de las personas a cargo deberá ser acreditada mediante documento fehaciente.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
30	<p>Licencia retribuida por un máximo de 6 horas, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, debiéndose solicitar con un preaviso de 15 días, y debiéndose presentar justificación de asistencia.</p>	<p>Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

31	Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales y/o reglados. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual. Deberá preavisar con un plazo mínimo de 3 meses.	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
32	Se facilitará y garantizará el uso y disfrute de la acumulación del permiso de lactancia en los términos legal y convencionalmente previstos.	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
33	Facilitar, en la medida de lo posible, la lactancia continuada, desde la habilitación de espacios, hasta el reconocimiento del tiempo necesario.	Departamento de RRHH.	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
34	Revisión en la comisión de seguimiento en el caso de que concurren situaciones que hagan inaccesible la consecución de las medidas contempladas en el presente apartado.	Informe anual sobre el uso y disfrute de las medidas de conciliación.	Departamento de RRHH.	Un año desde la aprobación del Plan de Igualdad.



## 9.- Área de Apoyo a Trabajadoras que Sufren Violencia de Género

En el marco del compromiso de Grupo 5 y su representación legal de las trabajadoras y trabajadores con las trabajadoras víctimas de violencia de género se fija como objetivo esencial el difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

La consecución del objetivo anteriormente referido se procurará a través de las siguientes medidas:

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Establecer un protocolo interno de actuación en casos de violencia de género que incluya un Plan de Seguridad.	Protocolo interno de actuación en casos de violencia de género.	Departamento de RRHH y Prevención de Riesgos Laborales.	Tres meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.
2	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Documentos de información al personal	Departamento de RRHH y Comunicación.	Cuatro meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.
3	Se aceptará como acreditación de la violencia de género para los derechos de movilidad geográfica, ayuda económica por movilidad geográfica, licencias retribuidas y reordenación del tiempo de trabajo los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.

<p><b>4</b></p>	<p>En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la mujer para sufragar las necesidades vitales.</p> <p>La condición de víctima de violencia de género para la presente medida deberá acreditarse debidamente.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>5</b></p>	<p>Establecer un permiso retribuido de 5 días, en el caso de traslado a otro centro de trabajo, motivado por la condición de víctima de la trabajadora.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>6</b></p>	<p>Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.</p>	<p>Persona designada y formación recibida.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

7	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Número de colaboraciones establecidas.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
8	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.
9	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. Tanto si es por un periodo de 18 meses, como si es de manera permanente, a la trabajadora le será de aplicación el Convenio colectivo de aplicación del Centro de Trabajo en que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.	Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Departamento de RRHH.	Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.

<p><b>10</b></p>	<p>Permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a atención psicosocial a los centros de atención especializada pertenecientes a las Administraciones Públicas, con la correspondiente justificación por escrito.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>11</b></p>	<p>Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género tratados y de las medidas aplicadas</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>12</b></p>	<p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo equivalente, en cualquier otro de sus centros de trabajo. La Empresa le reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>



<p><b>13</b></p>	<p>La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta 45 días dentro de un periodo de dos años, que podrán utilizarse de manera fraccionada, a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.</p> <p>La condición de víctima de violencia de género para la presente medida deberá acreditarse debidamente.</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>14</b></p>	<p>La trabajadora víctima de violencia de género, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, mientras se mantenga dicha situación</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>15</b></p>	<p>Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género con derecho a percibir una compensación por importe de 3.000 €, para los casos en los que su antigüedad en Grupo 5 sea inferior a 5 años; mientras que para todas aquellas trabajadoras que cuenten con una antigüedad en Grupo 5 superior a</p>	<p>Informe anual del uso de medidas de apoyo de trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>Departamento de RRHH.</p>	<p>Inmediatamente desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p>

	5 años, tendrán derecho a una indemnización de 15 días por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.			
--	---	--	--	--

## 10.- Área organizacional

Con la intención de avanzar en materia de igualdad, así como garantizar la plena aplicabilidad y eficacia del presente Plan de Igualdad, Grupo 5 fija como objetivo primordial el preparar a la Compañía para la obtención de toda la información necesaria, donde la introducción de la variable sexo resulte útil en materia de igualdad de género.

#	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZOS
1	Incluir en todo el tratamiento estadístico organizacional la variable “sexo” en los diferentes grupos profesionales y puestos por áreas.	Realización de estadísticas segmentadas según la variable de sexo	Departamento de RRHH.	Durante el primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
2	Realizar un seguimiento anual de la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección y mandos intermedios.	Nº mujeres en niveles directivos y número de puestos totales, número de mujeres en puestos intermedios y número de puestos intermedios totales	Departamento de RRHH.	Durante el primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.
3	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione, coordine el Plan y la Comisión, 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 informen a la Comisión de Seguimiento	Designación de la figura de Responsable de Igualdad en la empresa	Departamento de RRHH.	Durante el primer año desde la aprobación del Plan de Igualdad.

## 11.- Respeto de los derechos existentes

La totalidad de las medidas previstas en el presente documento, no supondrán un menoscabo de los derechos recogidos en las diferentes normas y acuerdos aplicables en cada centro y servicio durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## 12.- Medidas para la comunicación y conocimiento del Plan de Igualdad a las y los trabajadores.

La Compañía garantizará los elementos necesarios para realizar el despliegue del Plan de Igualdad, además de:

1. Poner a disposición el Plan de Igualdad a todos/as los/as trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación.
2. Ponerlo a disposición de los trabajadores y trabajadoras a través del repositorio del Portal Grupo 5 (en fase de construcción).
3. Adicionalmente a lo anterior, tras la implementación del Plan de Igualdad se comunicará de forma masiva a través de mail.
4. El presente plan se registrará en el REGCON nada más ser acordado o registro equivalente fijado por la legislación vigente.

## 13.- Constitución y funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Con el fin de poder hacer el oportuno seguimiento y evaluación del Plan, se creará una comisión de seguimiento, de naturaleza paritaria, con la siguiente composición:

Representación de los Trabajadores y Trabajadoras: Cinco miembros.

Representantes de la empresa: mismo número que la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.

La designación de las personas que componen la comisión por parte de cada representación se realizará, de entre los participantes en la Mesa de Igualdad, dentro de los dos meses siguientes a la implementación del Plan.

Una de las personas representantes de la empresa, asumirá la Secretaría de la Comisión, a fin de coordinar la emisión y recepción de las comunicaciones y documentación oportunas.

La Comisión se constituirá antes del 28 de febrero de 2020 para iniciar sus tareas de seguimiento y evaluación.

La Comisión se reunirá cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que la mayoría de la representación empresarial y social esté de acuerdo, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas por personas asesoras que estimen conveniente.

Los objetivos de la Comisión serán analizar:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las acciones.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- La puesta en marcha de medidas correctoras que favorezcan la implantación e implementación del propio plan de trabajo.

#### 14.- Perspectiva de género

En toda la comunicación interna y externa de la Compañía se velará por la introducción de la perspectiva de género.

## ANEXO I

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/ O EXPRESIÓN DE GÉNERO.**

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo junto con la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores en el seno de la Comisión del Plan de igualdad.

La empresa y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/ o expresión de género, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El presente Protocolo recoge un procedimiento, en su conjunto, más garantista que los previstos en los distintos convenios colectivos de aplicación a las personas trabajadoras de Grupo 5, debiendo por ello tramitarse y resolverse cualquier denuncia siguiendo y dando cumplimiento al procedimiento contenido en el mismo.

#### **1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver las posibles “conductas de acoso en el trabajo” y a tales efectos, expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, manifiesta su rechazo a todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El

personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

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

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso por cualquiera de los motivos aquí mencionados, deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como su encubrimiento, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Grupo 5, así como la Representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, declaran que el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género no serán permitidos ni tolerados bajo ningún concepto. No deben ser ignorados y serán sancionados con la contundencia debida.

## **2.- DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

**Discriminación sexual:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la persona con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier esfera.

**Normativa Vigente:** La directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo, relativa a la aplicación de principio de igualdad de trato de las personas. Directiva 2000/78/CE.

**Constitución española:** En sus artículos 9.2, 10, 14 y 49.



**Estatuto de los trabajadores:** Artículos 4 y 17 el derecho de las y los trabajadores/as a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados.

**Ley 13/2005 y Ley 3/2007.** Sin menoscabo de las normativas autonómicas de aplicación.

Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia de trabajo.

Se considera el ACOSO SEXUAL como *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto que **"acoso por razón de sexo"** se define como *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."*

Asimismo, también se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo, maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se considerarán en todo casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además del acoso por motivo de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

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

Chantaje sexual.- El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales, etc.) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

**Acoso Ambiental.-** Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La persona acosadora puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico, etc.

El acoso de intercambio (“o *quid pro quo*”): consiste en forzar a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.

En función de la categoría profesional de las personas involucradas directamente:

1. **Acoso horizontal:** entre compañeros/as.
2. **Acoso vertical descendente:** de un mando a un/a subordinado/a.
3. **Acoso vertical ascendente:** por parte de un subordinado/a a un mando.

**Agresión sexual.** - Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel de este y de la naturaleza de la relación laboral.

**Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género:** “cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto (Ley 11/2014).”

### 3.- CAUSAS Y MANIFESTACIONES.

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

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

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

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

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

#### **4.- MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

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

1. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación de los que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
2. Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
4. Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación para aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.
5. A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

## 5.- ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACIÓN

DIFUSIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Grupo 5 en colaboración con todas las Representaciones Legales de las Trabajadoras y Trabajadores de la Compañía difundirán a toda la plantilla el Protocolo de Prevención y Procedimiento de Abordaje del Acoso ante cualquier situación de esta índole.</li> </ul>
SEGUIMIENTO :	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La Empresa y las Representaciones Legales de las Trabajadoras y Trabajadores de la Compañía son responsables de aprobar el Protocolo y realizar el seguimiento y la evaluación de este documento y de su correcta aplicación.</li> </ul>
PROYECTOS Y SERVICIOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Todos los proyectos de Centro, Servicio, Reglamentos de Régimen Interno, Normas de Convivencia, Código Ético, Plan de Acogida y Plan de Igualdad de Grupo 5, explicitarán la posición de intolerancia por parte de la Compañía ante cualquier tipo y situación de acoso.</li> </ul>
PLAN DE IGUALDAD:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Grupo 5 se contempla la importancia y obligatoriedad de disponer de este protocolo y el procedimiento que corresponde.</li> </ul>
FORMACIÓN:	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El Plan de Igualdad incluye la planificación de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres que tendrán carácter obligatorio y estarán dirigidas a sus profesionales a través de su Plan de Formación.</li> <li>✓ Las acciones de formación y/o sensibilización relacionadas con acoso, políticas preventivas y procedimientos de actuación se incluyen en el Plan Anual de Formación de la Entidad.</li> </ul>

CALIDAD:

- ✓ Grupo 5 dispone de sistemas de evaluación de la satisfacción de sus profesionales, personas usuarias y familiares y clientes. La evaluación de los resultados de satisfacción de los equipos ayuda a conocer y analizar el clima en los equipos y planificar acciones de mejora.

## 6.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

### 6.1.- GARANTÍAS

#### 6.1.1.- Derechos y Obligaciones de la empresa.

Grupo 5 tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de aquellas atendidas en la Entidad por profesionales éticos y respetuosos.

1. **Tratar a todas las personas** con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
2. **Garantizar el cumplimiento y el seguimiento** de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
3. **Observar los indicios de discriminación o acoso** sexual y por razón de sexo y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
4. **Facilitar el conocimiento y acceso** de protocolo y procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
5. **Investigar todas las situaciones conocidas** conforme a lo establecido en el procedimiento Formal.
6. **Responder adecuadamente** a cualquier persona que comunique una queja o denuncia, investigando y poniendo las medidas oportunas cuando corresponda, así como haciendo el seguimiento pertinente con posterioridad. Todo ello de manera confidencial informando de las vías y pasos que corresponden.

En el caso de que exista una situación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidad y/ o expresión de género por parte de personas usuarias o cualquier otra persona sin relación laboral con la empresa, es necesario que la empresa preserve el principio de integridad, seguridad y actuación en dicha materia en igualdad de condiciones para esas personas trabajadoras.

### **6.1.2.- Derechos y Obligaciones de las y los Representantes de los trabajadores/as**

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, *las y los Representantes de los trabajadores/as* pueden ejercer las siguientes funciones:

- **Contribuir** a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- **Colaborar** en la detección de situaciones de riesgo, participando en el seguimiento del protocolo.
- **Brindar apoyo** a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación si así se les requiere, actuando como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- **Asegurar** la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo.
- Ser informados/as a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos en los que se ha activado el protocolo y de las sanciones y medidas de apoyo puestas en marcha.
- **Garantizar** la aplicación efectiva de las sanciones.

### **6.1.3.- Derechos y Obligaciones de las personas trabajadoras**

- Derecho a un **entorno de trabajo saludable** y a no ser discriminada o acosada sexualmente o por razón de sexo.
  1. Derecho a **ser escuchada y recibir una respuesta** ante la denuncia de acoso.
  2. Derecho a preservar su **derecho a la intimidad** y a que la denuncia se curse con confidencialidad.

3. Derecho a **comunicar la situación de acoso** a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a la Representación Legal de las trabajadoras y los trabajadores.
4. Derecho a **informar** sobre las situaciones de acoso que tenga conocimiento.
5. Obligación de **tratar a los y las demás con respeto**.
6. Obligación y responsabilidad de **cooperar en el proceso** de instrucción por una denuncia interna.
7. Obligación por parte de las **personas responsables o mandos intermedios a notificar** cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozcan.
8. **Derecho a la privacidad en el trato de sus datos personales:** Todos los trabajadores en aplicación de los artículo 6 y 9 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), así como los artículos 6 y 9 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

#### **6.1.4.- Garantías y Principios del Procedimiento**

##### **Principio de celeridad.**

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

##### **Principio de confidencialidad.**

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Ello supone la exclusión en la medida de lo posible de datos personales en los expedientes, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el procedimiento, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

##### **Principio de protección de la intimidad.**

El procedimiento tiene que proteger la intimidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas aquellas personas implicadas en el procedimiento.



## **Principio de protección de la dignidad de las personas.**

Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.

## **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.**

La determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias ha de basarse en los anteriores principios. Para ello es conveniente garantizar la participación de los servicios de prevención de riesgos laborales en los órganos que se encarguen de tramitar y resolver las denuncias, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

## **Garantía de Prohibición de represalias**

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

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

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

## **7 EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO.**

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Género, Identidad de Género y/o Expresión de Género que estará compuesto por personas formadas en materia de acoso sexual y por razón de género (a quienes se les impartirá dicha formación para el caso de que carezcan de la misma). El Equipo estará formado de manera permanente por el director/a de

Compliance de la Compañía, por un miembro del equipo de Prevención de Riesgos Laborales de la Compañía, así como por dos miembros de la Representación legal de las y los trabajadores/as, quedando por tanto conformado el mismo en el caso concreto por un total de cuatro integrantes, y garantizándose que la composición del Equipo de investigación sea paritaria.

Los posibles integrantes de la Parte Social del Equipo de investigación se limitarán a un total de cuatro, decidiendo por y entre ellos mismos, que dos integrarán en cada caso concreto el Equipo de investigación debiendo mantener la paridad.

La identidad de dichas cuatro personas será comunicada a la Dirección de la Empresa dentro de los 15 días siguientes a la firma del Plan de Igualdad. Desde la referida comunicación, la Empresa dispondrá de un plazo máximo de 2 meses para impartirles la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de género.

En caso de que alguna de las cuatro personas designadas por la Parte Social pierda su condición de Representante Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores, y/o se desvincule de la Compañía, su sustituto será elegido por la Parte Social en el plazo de 1 mes, desde que se produzca cualquiera de las circunstancias relacionadas y en un plazo máximo de 2 meses desde la referida sustitución y comunicación de la mismas a la empresa recibirá la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de género.

Además, son **figuras complementarias** al Equipo de Investigación y pudiendo ser consultadas cuando el mismo lo estime oportuno en el marco de una concreta investigación, y estas existan en la Compañía, o en los Sindicatos que cuenten con representación en Grupo 5:

1. **Responsable de Igualdad: Responsable SPP (PRL).**
2. **Persona especializada en cuestiones de LGTBIfobia.**
3. **Asesoría jurídica.**

Todas las figuras complementarias deberán actuar con el mayor de los sigilos y confidencialidad con el fin de garantizar en todo caso los derechos de las personas involucradas en cada concreta investigación.

En este sentido, el Equipo de investigación evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de investigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor.

## 7.1 Funciones y Obligaciones del equipo de investigación

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo, así como las motivadas por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- c) Recomendar y apoyar al Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes de manera motivada.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

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

## 8.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 8.1.- Inicio de Procedimiento

La denuncia se presentará por correo electrónico a la dirección que se creará a tal efecto.

Dicha denuncia deberá ser presentada utilizando para ello el modelo existente, adjuntándose el mismo como Anexo I al presente Plan de Igualdad.

Las denuncias serán recepcionadas por la persona encargada del correspondiente buzón, se garantizará que la persona encargada de dicho canal de denuncias sea un integrante de la Comisión de Investigación por la parte empresarial.

En el plazo de 2 días hábiles, el profesional encargado de gestionar el canal de denuncias deberá acusar recibo de la recepción de la misma, a efectos de dejar constancia de su recibo y tramitación.

Una vez remitido el acuse de recibo anteriormente referido, la persona encargada del canal de denuncias deberá dar traslado de la misma, en un plazo máximo de 2 días hábiles al equipo de investigación. El equipo de investigación deberá conformarse en el siguiente día hábil de la recepción de la denuncia.

## **8.2.- Sujetos legitimados para presentar denuncia**

La persona trabajadora supuestamente acosada.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras con representación en la empresa, siempre que acrediten, para ello, el consentimiento expreso y escrito de la persona trabajadora supuestamente acosadora.

Sin perjuicio de la relación de sujetos legitimados relacionados anteriormente, cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la comisión de hechos o conductas que pudieran suponer una situación de acoso sexual o por razón de género, orientación, identidad y/ o expresión de género, deberá ponerlos en conocimiento de la Dirección de la Compañía.

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

En cambio, cuando la queja denuncie un caso susceptible de considerarse acoso, se procederá con las siguientes fases previstas en el presente Protocolo.

## **8.3- Fase de investigación preliminar**

Tras la constitución formal del Equipo de investigación, en un plazo máximo de 5 días hábiles, tendrá que realizar una investigación preliminar que finalice mediante:

- Archivo de la denuncia: Para ello será necesario informe motivado en el que se relacione las causas por las que procede el archivo de la denuncia. Dando traslado del mismo al denunciante y a la Dirección de Recursos Humanos.
- Apertura de la fase de instrucción: Informándose de ello al denunciante.

Atendiendo a la gravedad de los hechos, el Equipo de investigación podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares mencionadas en el presente Protocolo.

Recomendación que podrá ser llevada a cabo en cualquier momento del proceso, y cuando las consideren necesarias para proteger a las partes involucradas.

- A título ilustrativo, que no limitativo, se enumeran algunas medidas cautelares que podrán ser recomendadas, sin perjuicio de todas aquellas que pudiesen resultar útiles y no se encuentren en el presente listado:
  - Separación efectiva entre la persona denunciante, o sujeto pasivo del presunto acoso, y denunciada durante el proceso de investigación:
  - Dicha separación podrá practicarse de las siguientes formas:
    - Suspensión de empleo hasta el fin del expediente para cualquiera de las partes implicadas.
    - Cambio de turno o de horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día o mismo horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, éste/a deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
    - Cambio de centro de trabajo, de cualquiera de las partes implicadas. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, éste/a deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.
  - Apoyo psicológico a través del Servicio de Atención Psicológica a los/as Empleados/as para la persona denunciante durante todo el proceso de investigación, para paliar la victimización que puede suponer las intervenciones llevadas a cabo durante todo el procedimiento.

#### **8.4.- Fase de instrucción**

Durante la instrucción, que durará un máximo de 15 días hábiles, el Equipo de Investigación dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial.

Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presupuesto acosador en la que pueda ejercitar su derecho a la defensa frente a las acusaciones que contra él se hayan vertido, entrevista a la que podrá asistir acompañado/a. Al menos 5 días hábiles antes de la mencionada entrevista, la persona trabajadora denunciada deberá ser informada de las acusaciones vertidas en su contra.

Una vez iniciada la investigación, la persona denunciante podrá optar por limitar su relación con el Equipo de investigación a un único integrante del mismo, así como a declarar una única vez. Salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical, o cualquier persona de su elección.

La **metodología** de la investigación se concreta en:

- Recoger cuanta información y datos le pueda facilitar la persona afectada y/o los testigos que pudieran existir, así como las evidencias.
- Realizar entrevistas con las personas que se considere necesario (supuesto acosador/a, anteriores acosados/as o denunciantes de hechos similares, etc.).
- Analizar la información con objetividad, imparcialidad y profesionalidad, sin sesgos subjetivos.
- Estudio del resto de pruebas (mensajes, grabaciones, etc.).

En caso de duda sobre la validez jurídica de una prueba, se analizará por parte del Equipo de investigación, apoyándose para ello, en su caso, en los servicios jurídicos.

La recopilación de información se llevará a cabo con la máxima discreción, sigilo, sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Se solicitará la participación de todas las personas que considere que directa o indirectamente pueden tener información de los hechos.

### **8.5.- Informe provisional de la investigación**

Una vez concluida la investigación, el Equipo de Investigación emitirá un informe provisional con carácter informativo del que se dará traslado tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada

En dicho informe contendrá el plazo del que disponen ambas partes para presentar alegaciones frente al mismo.

## 8.6.- Alegaciones

La persona denunciante, y la persona denunciada, dispondrán de un plazo inicial de 2 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido por el Equipo de investigación. Dicho plazo será ampliable a criterio del citado Equipo cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera.

En caso de que se presenten nuevos datos relevantes para la investigación de la denuncia, el Equipo de investigación los analizará y valorará su posible incorporación al informe final.

## 8.7.- Informe final de la investigación

Una vez finalizado el periodo de alegaciones, el Equipo de investigación realizará el informe final, en el cual se relacionarán: (i) las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia; (ii) Hechos relevantes acreditados; (iii) las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas; (iv) propuesta de medidas disciplinarias; y (v) propuesta de medidas de apoyo, en un plazo máximo de 5 días hábiles.

## 8.8.- Medidas de Apoyo

Desde el Equipo de Investigación se recomendarán las medidas de apoyo a la víctima que se consideren necesarias. Entre otras se definen fundamentalmente:

- Apoyo psicológico durante el proceso, y después del cierre del caso, si así lo solicita la persona víctima de acoso.
- Acompañamiento y asesoramiento por parte de la RLT y de la Dirección de la Entidad en la denuncia judicial.
- Se garantizará la inexistencia de ningún tipo de represalia para la persona víctima de acoso con motivo del inicio y sustentación del procedimiento.
- Se garantizará en aquellos expedientes en el que en su informe final se determine expresamente que ha existido una situación de acoso sexual o por razón de sexo, género, orientación, identidad y/ o expresión de género, la atención jurídica bien sea desde el ámbito de conciertos de la entidad, bien sea a través de acuerdos específicos con los servicios jurídicos gratuitos de las Administraciones Públicas, la atención, asesoramiento y actuación jurídica que suponga no dejar en indefensión, desprotección o soledad a las víctimas.

## 8.9.- Finalización del proceso



El informe final será entregado a la dirección de Recursos Humanos, a la persona denunciante y a la persona denunciada como máximo al día siguiente de su definitiva redacción.

En dicho informe final se especificará por parte de la comisión de investigación la propuesta de sanción prevista en función del proceso de investigación.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de las medidas disciplinarias, en concordancia y coherencia con el informe final emitido.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieren podido contribuir o dado lugar en el pasado a alguna situación de acoso.

## **9.- RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO.**

- i)** Presentación de denuncia.
- ii)** 2 días hábiles para acusar recibo por parte de la Compañía al denunciante.
- iii)** 2 días hábiles desde la remisión de acuse de recibo al denunciante para que la persona encargada del canal de denuncias de traslado de la denuncia interpuesta al Equipo de investigación.
- iv)** 1 días hábil desde la recepción de la denuncia por parte de los miembros del Equipo de Investigación para que estos se constituyan adecuadamente.
- v)** Una vez constituido el Equipo de investigación, 5 días hábiles para llevar a cabo la investigación preliminar.
- vi)** Plazo máximo de 15 días hábiles para llevar a cabo, por parte del Equipo de investigación, la fase de instrucción.
- vii)** Una vez finalizada la instrucción del caso, habrá un plazo de 2 días hábiles (ampliable por la complejidad o extensión del caso) para que los implicados procedan a realizar alegaciones.
- viii)** Una vez finalizado el plazo de alegaciones, el Equipo de investigación deberá emitir informe final en un plazo de 5 días hábiles.