

I PLAN DE IGUALDAD

GRUPO DE EMPRESAS ORDINARIAS DEL GRUPO OSGA

ESTRUCTURA DEL PLAN

- Partes que conciertan el Plan.
- **Compromiso** del Grupo Osga con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ámbito** personal, territorial y temporal.
- Informes de los **diagnósticos de situación**.
- Resultados de las **auditorías retributivas**.
- **Objetivos y medidas** concretas por Áreas de Actuación:
 - a. **Proceso de selección y contratación**.
 - b. **Formación**.
 - c. **Promoción profesional**.
 - d. **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral**.
 - e. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**.
 - f. **Infrarrepresentación**.
 - g. **Retribución**.
 - h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**. Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo
 - i. **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito laboral**.
 - j. **Comunicación**
- **Medidas prioritarias**.
- **Plazos** de ejecución de las medidas, indicadores de seguimiento y medios y **recursos** para su ejecución.
- Cronograma **Implantación** Medidas
- Cronograma **Seguimiento y Evaluación** Medidas
- Sistema de **Seguimiento y Evaluación**.
- **Comisión de Seguimiento** del I Plan de Igualdad del Grupo de Empresas Ordinarias del Grupo Osga:
 - a. **Composición y funcionamiento**.
 - b. Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

PROTOCOLOS ANEXOS

- **Protocolo** para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Grupo Osga.
- **Protocolo** de ayuda y protección integral contra la violencia de género del Grupo Osga.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Grupo Osga nació en el año 1998, teniendo a las personas como su principal activo, su desarrollo se ha llevado a cabo con un gran respeto a los valores humanos, y mediante una conducta ética en la que se antepone a las personas sobre cualquier otro interés y siempre con el máximo respeto a la legalidad.

En cuanto a los SERVICIOS AUXILIARES INTEGRALES, que desarrolla el GRUPO OSGA, en la actualidad su ACTIVIDAD corresponde a servicios de limpieza; servicios auxiliares de información; recepción; control de accesos y comprobación de instalaciones.

El motivo por el que se unifican los Planes de Igualdad de las Empresas, ELEROC SERVICIOS SL, en adelante ELEROC y SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES, S.L., en adelante SCG, realizando un único Plan de Igualdad de Grupo, es porque ambas empresas comparten actividad, convenios de aplicación, y a nivel estrictamente laboral, estas dos Empresas tienen una misma gestión. Los servicios centrales de administración son compartidos, aplicándose una misma gestión de procedimientos, unificando así todo tipo de actuaciones, siendo las partes que conciertan el Plan las siguientes:

Por la parte empresarial:

- Virginia Garres Velasco. Dirección de Personas.
- Paloma Luque Pérez. Técnica de Igualdad.

Por la parte social:

- Natalia Galán Armero. CCOO del Hábitat.
- Cristina Espinosa Fernández. CCOO del Hábitat.
- Soledad García Pacheco. FeSMC UGT.

COMPROMISO DEL GRUPO OSGA

En Grupo Osga, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar comprometida con la igualdad en todos los ámbitos, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración del I Plan de Igualdad del Grupo de Empresas Ordinarias del Grupo Osga.

En consecuencia, Grupo Osga declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política de Personas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y , siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestras Empresas Ordinarias, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación sindical, en el proceso de negociación, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con fecha 25 de mayo de 2023 la Comisión de Negociación, en cuyo seno, se ha llevado a cabo la negociación de los diagnósticos, las auditorías retributivas, y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la Ley, poder implementar las medidas pactadas.

Con este Plan de Igualdad, Grupo Osga muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito Personal:

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, a todas las personas trabajadoras adscritas a ELEROC SERVICIOS SL y SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES, S.L., independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con Grupo Osga.

| EMPRESA | NIF |
|--|-----------|
| ELEROC SERVICIOS SL | B26533257 |
| SOLUCIONES CORPORATIVAS GLOBALES, S.L. | B84360395 |

Ámbito Territorial:

El ámbito geográfico en el que resulta de aplicación del presente Plan es todo el territorio nacional.

Ámbito Temporal:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas Ordinarias del Grupo Osga tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día 15 de diciembre de 2023 hasta el día 14 de diciembre de 2027.

Seis meses antes de la finalización de la vigencia, se constituirá la Comisión Negociadora para negociar un nuevo Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

INFORMES DE LOS DIAGNÓSTICOS DE SITUACIÓN

Se ha realizado una amplia labor de diagnóstico, con total transparencia, para detectar aspectos relevantes sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes para la consecución del objetivo de un equilibrio de género.

La información recabada para la elaboración de estos diagnósticos corresponde al año 2022.

La elaboración de los mismos se ha realizado por los correspondientes equipos de trabajo, por parte de los miembros de la Comisión Negociadora, constituida con fecha de 25 de mayo de 2023.

En consonancia con lo establecido en la ley, en el seno de la Comisión Negociadora, se han negociado los diagnósticos, para poder diseñar el plan de igualdad, y a partir de ahí implementar las medidas.

1. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE ELEROC

1.1. CONDICIONES DE TRABAJO - CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

1.1.1. PLANTILLA POR EDAD

- La edad del 74% de la plantilla es 45 o más años.
- En función del incremento de edad, incrementa el número de mujeres, debido a ello, en las franjas de mayor edad se produce la mayor feminización en la composición de la plantilla.
- En edades comprendidas desde los 18 a los 29 años la composición de la plantilla es equilibrada.

1.1.2. PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

- La mayor concentración de hombres la encontramos en la franja de menor antigüedad, menos de 1 año, mientras que la mayor concentración de mujeres la encontramos en la franja de mayor antigüedad, más de 10 años.
- El índice de feminización es constante en las franjas de hasta 10 años de antigüedad, a partir de más de 10 años de antigüedad este índice se duplica.

1.1.3. PLANTILLA POR CONTRATO DE TRABAJO

- La composición de la plantilla con contratos temporales por circunstancias de la producción a tiempo completo se encuentra equilibrada, mientras que la composición de la plantilla del resto de contratos se encuentra feminizada, alcanzando la cifra de un 89%, en contratos fijos a tiempo parcial, donde la concentración de mujeres es de un 57%.

1.1.4. PLANTILLA POR DURACIÓN DEL CONTRATO

- El 86% de las contrataciones fijas son mujeres, frente al 14% de hombres, lo que implica una brecha de género de un 72%, disminuyendo 16 puntos en el caso de las contrataciones temporales.
- En línea con lo anterior, existe una mayor concentración de mujeres con contratos fijos y una mayor concentración de hombres con contratos temporales.
- El mayor índice de feminización corresponde a los contratos fijos discontinuos.

- Los hombres tienen mayor temporalidad que las mujeres, con un 45% de concentración los hombres, frente al 32% de concentración las mujeres.

1.1.5. PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

- Existe una mayor feminización de la plantilla en los contratos con jornada parcial, donde la brecha de género es de un 74%.
- En consecuencia, la concentración de hombres con contrato a tiempo completo es mayor a la de las mujeres, frente a una concentración de mujeres con contrato a tiempo parcial mayor a la de los hombres.
- La parcialidad es alta en ambos sexos, siendo mucho mayor en mujeres, un 84% de las mujeres tiene jornada parcial, frente a un 65% de los hombres.

1.1.6. PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

- La composición de la plantilla está feminizada en las posiciones de encargado/a y de limpiador/a, frente a las posiciones de auxiliar de servicios y especialista que se encuentran masculinizadas.

1.1.7. PLANTILLA POR CONVENIO

- Los Convenios Colectivos de aplicación se formulan no solo con la finalidad de regular las condiciones laborales de las personas trabajadoras, sino que, además, vienen a ser un compromiso social entre la patronal de las empresas, junto con los sindicatos, a través de los cuales se pretende la creación y consolidación del empleo, así como lograr la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación.
- En cuanto a materias del Plan de Igualdad, los convenios recogen lo establecido en la legislación vigente de igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como en la de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, estableciendo como objetivo general prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en las empresas.

1.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.2.1. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO

- Del total de incorporaciones producidas en el último año, un 83% correspondieron a mujeres, mientras que un 17% correspondieron a hombres, alcanzando un índice de feminización del 4,78.

1.2.2. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA CAUSA

- El sector de actividad de las ELEROC se enmarca dentro del sector de servicios de outsourcing a clientes públicos y privados. Como consecuencia, la plantilla sufre importantes fluctuaciones en periodos de tiempo muy cortos por la subrogación de personal. La subrogación implica que la concesión de un servicio nuevo supone la absorción de una buena parte del personal que hubiera ya en el mismo y, de la misma forma, la pérdida de un contrato supone la salida de la mayoría de las personas trabajadoras, para subrogarse en la nueva entidad gestora.
- El gran desequilibrio en las incorporaciones viene causado por las subrogaciones, mientras que, en el resto de incorporaciones, el índice de feminización disminuye.

1.2.3. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA EDAD

- La feminización en las incorporaciones es directamente proporcional al incremento de edad, alcanzando una brecha de género de un 72% a partir de los 45 años de edad.

1.2.4. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DEL PUESTO

- Las incorporaciones en la posición de auxiliar de servicios son masculinas, frente a las incorporaciones en la posición de limpiador/a, siendo éstas femeninas.
- Las incorporaciones en las posiciones de encargado/a y especialista están equilibradas, acentuándose la presencia de mujeres en la posición de encargado/a.

1.2.5. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DEL CONTRATO

- El desequilibrio se produce en los contratos subrogados, mientras que, en el resto de contrataciones, el índice de feminización disminuye.

1.2.6. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA JORNADA

- La presencia de mujeres en las incorporaciones es mayor que la de los hombres, ya sea en jornadas a tiempo completo, o en jornadas a tiempo parcial, no obstante, la concentración de mujeres es mayor en las jornadas a tiempo parcial.

1.2.7. CESES EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA CAUSA

- Los ceses por excedencia y agotamiento de IT, únicamente se han producido en mujeres.
- Al igual que en las incorporaciones, el índice de feminización más elevado y representativo, nos lo encontramos en los ceses por subrogación.
- El 70% de las bajas voluntarias se produce en las nuevas incorporaciones por vacantes de carácter temporal, la renuncia viene motivada por la búsqueda de estabilidad laboral.

1.2.8. CESES EL ÚLTIMO AÑO, POR TIPO DE CONTRATO

- Los ceses de contrataciones temporales a tiempo completo, donde la presencia de hombres fue mayor, son los más equilibrados, los ceses de contrataciones a tiempo parcial tienen un alto índice de feminización, alcanzado la presencia de mujeres valores entre el 81-95%.

1.2.9. SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Con el fin de facilitar el proceso de selección e integración de las personas trabajadoras con perspectiva de género en Grupo Osga, se cuenta con un Protocolo de Selección que pretende facilitar el acceso a todas las personas, e incluye las directrices a seguir en todas las fases del proceso para evitar cualquier tipo de discriminación por cualquier sesgo o perjuicios culturales y sociales que discriminan negativamente y postergan a las mujeres o personas con discapacidad en los procesos de selección, con el evidente perjuicio que esto causa en el funcionamiento y resultados de la empresa y de la sociedad.

1.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Actualmente Grupo Osga cuenta con un Protocolo de Promoción Interna en el que se fijan los criterios a seguir favoreciendo la participación equilibrada de mujeres en sus plantillas, a todos los niveles, distintos a los establecidos en los convenios colectivos de aplicación.
- Los datos aportados son cambios de categoría sin que esto implique en todos los casos que se den las condiciones necesarias para considerarlo una promoción, se señala la importancia de trabajar sobre un registro de promociones de manera adecuada para poder efectuar un seguimiento.

1.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- ELEROC aplica en esta materia los sistemas de Clasificación Profesional que de conformidad a las previsiones establecidas en el artículo 22, del Estatuto de los Trabajadores: “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”, están establecidos en los Convenios Colectivos que aplica a las personas trabajadoras de su plantilla.
- Según los datos incorporados en el diagnóstico de situación en ELEROC, las normas convencionales que se estaban aplicando en el año 2022 superaban las 40.
- En el análisis global de la plantilla de ELEROC, el 98% se encuentran dentro de la actividad de Limpieza. Basándonos en la clasificación profesional, más del 91% se encuentran dentro de la categoría Limpiador/a. Analizados los datos según el sexo, un 88% de las mujeres y un 12% de los hombres se distribuyen en esta categoría.

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

Grupo Osga, realiza campañas de sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación existentes en ellas y, además, ha adoptado una serie de medidas conciliatorias, aplicables a todo el personal del Grupo, independientemente del territorio en que se encuentren.

Nuestras empresas mejoran las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

El ejercicio de los derechos de conciliación no supone discriminación alguna ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan. En todas las acciones formativas en materia de igualdad se informa a tal respecto.

No ha sido posible incorporar el análisis de las medidas de conciliación, disgregado entre hombres y mujeres, durante el periodo comprendido en el año natural 2022, debido a la imposibilidad de recabar información al respecto.

Uno de los proyectos de Grupo Osga para 2023, es la implantación de una solución única que, entre otros, permita digitalizar la gestión de las medidas de conciliación de las personas trabajadoras.

A la fecha de elaboración del presente diagnóstico, se han completado las fases del diseño funcional, implementación, pruebas y validaciones, estando pendiente la puesta en producción, ajustes finales y arranque de la solución.

1.6. FORMACIÓN

Desde la Dirección de Grupo Osga se ha establecido la formación como una herramienta fundamental para ayudar a conseguir los objetivos de la organización y a la vez el desarrollo personal y laboral de las personas trabajadoras que lo componen.

En Grupo Osga la formación se planifica a través del “Plan de formación Anual”.

El Plan de Formación tiene como misión final plantear las acciones formativas que fomenten la inclusión de colectivos vulnerables, la igualdad entre géneros, el cumplimiento de las condiciones de seguridad laboral y del respeto al medioambiente a través de la gestión de los residuos y la eficiencia energética y fomentando el respeto a la ética empresarial.

Por tanto, establecemos el plan de formación como una herramienta, que busca a partir de la detección de necesidades formativas de las personas trabajadoras, recopilar todas las iniciativas de capacitación previstas por una empresa.

Las acciones planteadas en el Plan de Formación Anual 2023 relativas a igualdad planteadas son cuatro:

- Plan de igualdad y Protocolo contra el acoso de Grupo Osga.
- Igualdad de género a través del lenguaje no sexista.
- Nueva dimensión sexual.
- Gestión Inclusiva de equipos.

Concluimos, desde Grupo Osga se promueve las acciones formativas relativas a la Igualdad con intención de llegar a todas las personas trabajadoras para implantarlo dentro de la cultura de nuestras organizaciones.

La formación se realizará mediante modalidad presencial, aula virtual y on-line.

En el año 2023 se pone en marcha la plataforma virtual de formación de Grupo OSGA, con el objetivo de facilitar a las personas trabajadoras el acceso a los recursos, ya que la plantilla, en su gran mayoría, se encuentra geográficamente dispersa.

Para que esta Plataforma sea una herramienta al alcance de todas las personas trabajadoras, se plantea una formación anterior en “Digitalización” en las personas trabajadoras en las que se detecten necesidad de alfabetización digital.

1.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Teniendo como principio y objetivo el garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos en nuestra Constitución Española, Grupo Osga, ha asumido un rotundo compromiso con toda normativa, nacional, comunitaria que reconozca la prevención de conductas de cualquier tipo de acoso en el trabajo.

Para ello, no solo previene imposibilitando su aparición, socializando a la plantilla en estos valores y ejerciendo un control de su respeto en toda la organización, sino que, en el caso de generarse algún comportamiento constitutivo del acoso, lo frena con medidas cautelares y lo erradica adoptando las medidas disciplinarias que fueren necesarias, aplicando medidas de despido si fueran necesarias.

En todas las Empresas del Grupo Osga se sigue y aplica cuando es necesario el Protocolo, que no solo se informa en el manual de acogida que se les entrega a las personas trabajadoras al iniciar su prestación de servicios en la organización, sino que también los Encargados y Jefes de Servicio, conocen y divulgan entre la plantilla para que si en algún momento alguna persona trabajadora se siente en esa situación, lo denuncie a la Empresa para que valore el caso concreto que se presenta.

Para gestionar el Protocolo, se formará una comisión instructora paritaria, que investigará el asunto con total objetividad. Esta comisión estará integrada por la parte empresarial y por la parte social. Lo actuado se informa a la Dirección de Personas quien, con la misma objetividad, determina la verdadera naturaleza del caso que se ha denunciado y las medidas a adoptar.

Todo será gestionado con la más estricta confidencialidad y sigilo profesional para no vulnerar la presunción de inocencia de la persona presunta acosadora.

1.8. IMAGEN Y COMUNICACIÓN

En las Empresas del Grupo Osga son prioritarios el lenguaje incluyente y no sexista, y el sistema de comunicación.

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas muestran una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad.

Como parte de la Responsabilidad Social Corporativa, se contribuye al desarrollo de la sociedad.

El código de comunicación está basado en un lenguaje incluyente. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación, ni invisibilidad de ninguno de los sexos. En lo que afecta a las imágenes, que reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género.

En el diseño de la web corporativa se tiene en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en roles distintos a los tradicionales, visibilidad de las mujeres, uso de voces masculinas y femeninas en proporción equilibrada para las locuciones e inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, estableciendo rutas de acceso sencillas.

1.9. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las Empresas del Grupo Osga se organizan a nivel preventivo en un servicio de prevención mancomunado (SPM) incluyendo en él todas las empresas por las que está constituido. Este SPM asume las tres especialidades técnicas: Seguridad, Higiene y Ergonomía. Y lo que se refiere a la parte de vigilancia de salud se tiene contratada con un SPA autorizado. Este SPM se encuentra formado por un responsable técnico y por diferentes técnicos de PRL cumpliendo la ORDEN TIN/2504/2010 y el Real Decreto 39/1997.

Nuestro sistema de gestión preventiva de la organización se encuentra certificado por la norma ISO45001 y auditado por una entidad externa acreditada.

- Enfoque de género y la prevención de riesgos laborales

Evaluación de riesgos con especial atención en los riesgos ergonómicos y en los riesgos psicosociales, sin dejar de contemplar el resto de los riesgos a los que se encuentra sometida la persona trabajadora, enfocando desde el género.

- Riesgos ergonómicos

Desde el Área de Prevención se realizan evaluaciones de riesgo ergonómicos para adaptar los productos, tareas, equipos y entornos a la capacidad y necesidad de las personas teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada una de ellas en el puesto de trabajo que ocupan, para ello se aplica el RD 487/1997, junto con otros sistemas de medición ergonómica como el método NIOH.

Gracias a dicha evaluación de riesgos ergonómicos se mejora la eficacia, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras diseñando o adaptando el puesto de trabajo.

Cuando se realizan dichas evaluaciones se establecen diferencias entre el sexo de las personas trabajadoras y el género de las mismas, diferenciándose entre ambos la especificidad biológica y fisiológica a los factores sociales, los conceptos anteriores se deben parametrizar ya que se valora la fuerza, repeticiones, posturas, distancias, etc.

- Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales abarcan un amplio campo de acción, entre ellos el contexto social de las personas que trabajan en la organización y es aquí donde la perspectiva de género tiene su mayor dimensión. A menudo cuando se interviene en relación con este tipo de riesgos, las intervenciones preventivas se tienen que basar siempre en una evaluación de riesgos minuciosa y sobre todo en la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas.

- Análisis desde una perspectiva del género

Análisis de siniestralidad laboral diferenciada por géneros.

Adaptación del puesto de trabajo del personal sensible.

Análisis de las adaptaciones derivadas del embarazo o lactancia.

Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

- Adaptación de puesto de trabajo del personal sensible

El Grupo Osga tiene implantado el Procedimiento ITP-PRL-05.01 que gestiona todo el proceso interno desde su detección hasta su adaptación y seguimiento.

- Adaptación de puesto de trabajo derivado por el embarazo o lactancia

El Grupo Osga tiene implantado el Procedimiento IT-PRL-01.01 que gestiona todo el proceso de adaptación de una trabajadora embarazada o en estado de lactancia. Se disponen de catálogos de puestos compatibles con el embarazo y la lactancia.

- Formación en PRL con enfoque de género

Conforme establece la LPRL en su artículo 19, en Grupo Osga se realizan formaciones de PRL donde se desarrollan los riesgos del puesto de trabajo, en ellas se da un marcado enfoque de género, explicando de forma presencial el procedimiento de adaptación de puesto por embarazo y el protocolo de acoso.

1.10. CONCLUSIONES

En la actualidad, la actividad de ELEROC se enmarca dentro de los sectores de limpieza y servicios auxiliares.

Los convenios colectivos de aplicación regulan la subrogación de las personas trabajadoras bajo su ámbito funcional, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado, favoreciendo así la estabilidad en el empleo de las mismas.

En el caso de que ELEROC sea la nueva adjudicataria del contrato, ha de subrogarse de las personas trabajadoras que presten el servicio y, viceversa, en el caso que deje de ser la adjudicataria del contrato, las personas trabajadoras pasan a formar parte de la plantilla de la nueva empresa adjudicataria.

En este sentido, la subrogación impacta de forma directa en la situación de igualdad de ELEROC.

Como se ha comprobado de las distintas estadísticas del análisis, la composición de la plantilla está feminizada, alcanzando la presencia de mujeres un 84%.

En relación a las zonas geográficas con presencia, Comunidad Valenciana, Extremadura y Galicia son las comunidades autónomas más feminizadas y la Región de Murcia la menos feminizada.

En cuanto a la edad de las personas trabajadoras, se comprueba que la plantilla mayoritaria está envejeciendo, ya que un 74% de la plantilla cuenta con 45 o más años. En función del incremento de edad, incrementa el número de mujeres, debido a ello, en las franjas de mayor edad se produce la mayor feminización en la composición de la plantilla.

En cuanto a la antigüedad, se ha comprobado que la mayor concentración de hombres la encontramos en la franja de menor antigüedad, menos de 1 año, mientras que la mayor concentración de mujeres la encontramos en la franja de mayor antigüedad, más de 10 años, a partir de la cual el índice de feminización se duplica.

La composición de la plantilla de las personas trabajadoras no subrogadas, con contratos temporales, se encuentra equilibrada, mientras que la composición de la plantilla del resto de contratos se encuentra feminizada.

Existe una mayor feminización de la plantilla en los contratos con jornada parcial, consecuencia directa del tipo de servicios que se prestan, ya que estos servicios son contratados en horarios acotados, por lo que principalmente requieren esta tipología de contratación.

El principal motivo del índice de feminización tanto en las incorporaciones, como en los ceses, obedece, como ya se ha señalado anteriormente, a los procesos de subrogación entre empresas adjudicatarias.

En cuanto a los procesos de selección y de promoción interna, ELEROC cuenta con protocolos con perspectiva de género, que incluyen las directrices a seguir en todas las fases, evitando cualquier tipo de discriminación, y favoreciendo la participación equilibrada de mujeres.

No ha sido posible incorporar el análisis de las medidas de conciliación, disgregado entre hombres y mujeres, debido a la imposibilidad de recabar información al respecto.

Como área de mejora, se encuentra en fase de desarrollo la implantación de una solución única que, entre otros, permita digitalizar la gestión de las medidas de conciliación de las personas trabajadoras.

En cuanto a la formación realizada, la participación es equilibrada, destacando las acciones formativas en igualdad.

En ELEROC son prioritarios el lenguaje incluyente y no sexista, y el sistema de comunicación.

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas muestran una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad.

En la gestión de la salud laboral está presente el enfoque de género, prestando especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales, sin dejar de contemplar el resto de riesgos.

El Plan de Igualdad incluye el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Grupo Osga y Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género del Grupo Osga.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE SCG

1.1. CONDICIONES DE TRABAJO - CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

1.1.1. PLANTILLA POR EDAD

- La edad promedio de la plantilla es de 41 años, el 49% es 45 o más años, pero hay una clara diferencia por sexos, siendo más jóvenes las mujeres.
- Entre 20 y 44 años, la composición de la plantilla está equilibrada, lo que significa que más de tres tercios de la plantilla por edad, está compensada entre mujeres y hombres.

1.1.2. PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD

- La mayor concentración de hombres la encontramos en la franja entre 1 y 5 años de antigüedad, mientras que la mayor concentración de mujeres la encontramos en la franja de menor antigüedad, hasta 1 año.
- En correspondencia con lo anterior, el índice de feminización siempre está por debajo de 1 punto, desde el 0,4 en la franja de antigüedad de 1 a 5 años, hasta un 0,8 en la franja de antigüedad de hasta 1 año.

1.1.3. PLANTILLA POR CONTRATO DE TRABAJO

- La mayor concentración de hombres se encuentra en los contratos indefinidos a tiempo completo, mientras que la de las mujeres se encuentra más repartida.

1.1.4. PLANTILLA POR DURACIÓN DEL CONTRATO

- Más del 50% de las contrataciones son fijas, con una composición de la plantilla equilibrada, no obstante, la concentración de hombres es mayor a la de mujeres.
- En el caso de las contrataciones temporales nos encontramos con el caso contrario, con una composición de la plantilla equilibrada, la concentración de mujeres es mayor a la de hombres, con una brecha de un -6%.las mujeres.

1.1.5. PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

- La concentración de jornada parcial está ocupada desproporcionalmente por las mujeres, hasta un 80%.
- En consecuencia, la concentración de hombres con contrato a tiempo completo es mayor a la de las mujeres.

1.1.6. PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

- La composición de la plantilla está feminizada en las posiciones de:
 - o Auxiliar Administrativo
 - o Encargado/a
 - o Recepcionista
- Mientras que la composición está masculinizada en las posiciones de:
 - o Auxiliar de Servicios
 - o Conserje
- En las posiciones de Conductor/a y Ordenanza las mujeres no están presentes.
- Únicamente en la posición de Jefe/a de Servicio la composición es equilibrada.

1.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

1.2.1. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO

- Las incorporaciones producidas en el último año fueron equilibradas, un 44% correspondieron a mujeres, mientras que un 56% correspondieron a hombres.

1.2.2. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA CAUSA

- Más del 80% de las incorporaciones se producen para la cobertura de vacantes de carácter temporal, donde la representación de mujeres y hombres está equilibrada.

1.2.3. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA EDAD

- Entre la franja de 20 y 29 años, la composición de las incorporaciones es equilibrada, mientras que en el resto de franjas la representación de hombres alcanza valores entre el 61-67%.

1.2.4. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DEL PUESTO

- En el último año todas las incorporaciones lo fueron en la posición de auxiliar de servicios, las cuales fueron equilibradas.

1.2.5. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DEL CONTRATO

- Más del 80% de las incorporaciones se producen para la cobertura de vacantes de carácter temporal, por lo que la mayor concentración se produjo en contratos temporales donde la representación de mujeres y hombres está equilibrada.

1.2.6. INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA JORNADA

- La presencia de mujeres en las incorporaciones a tiempo parcial es mayor que la de los hombres, siendo la concentración de hombres mayor en las jornadas a tiempo parcial.

1.2.7. CESES EL ÚLTIMO AÑO, EN FUNCIÓN DE LA CAUSA

- Los ceses por despido, jubilación, no superación del periodo de prueba y subrogación, únicamente se han producido en hombres.

- Teniendo en cuenta que el 67% de los ceses se producen con motivo de la finalización de los contratos temporales, la composición de los mismos se encuentra equilibrada, ya que afecta a las mujeres en un 49% y a los hombres en un 51%.
- El 80% de las bajas voluntarias se produce en las nuevas incorporaciones por vacantes de carácter temporal, la renuncia viene motivada por la búsqueda de estabilidad laboral.

1.2.8. CESES EL ÚLTIMO AÑO, POR TIPO DE CONTRATO

- Los ceses de contrataciones temporales a tiempo completo, además de representar un 69% sobre el total, son los más equilibrados, teniendo una mayor presencia los hombres.

1.2.9. SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Con el fin de facilitar el proceso de selección e integración de las personas trabajadoras con perspectiva de género en Grupo Osga, se cuenta con un Protocolo de Selección que pretende facilitar el acceso a todas las personas, e incluye las directrices a seguir en todas las fases del proceso para evitar cualquier tipo de discriminación por cualquier sesgo o perjuicios culturales y sociales que discriminan negativamente y postergan a las mujeres o personas con discapacidad en los procesos de selección, con el evidente perjuicio que esto causa en el funcionamiento y resultados de la empresa y de la sociedad.

1.3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Actualmente Grupo Osga cuenta con un Protocolo de Promoción Interna en el que se fijan los criterios a seguir favoreciendo la participación equilibrada de mujeres en sus plantillas, a todos los niveles, distintos a los establecidos en los convenios colectivos de aplicación.
- Los datos aportados son cambios de categoría sin que esto implique en todos los casos que se den las condiciones necesarias para considerarlo una promoción, se señala la importancia de trabajar sobre un registro de promociones de manera adecuada para poder efectuar un seguimiento.

1.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- SCG aplica en esta materia el sistema de Clasificación Profesional que de conformidad a las previsiones establecidas en el artículo 22, del Estatuto de los Trabajadores: “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”, está establecido en el Convenio Colectivo que aplica a las personas trabajadoras de su plantilla.
- En el análisis global de la plantilla de SCG, el 100% se encuentran dentro de la actividad de Servicios Auxiliares. Basándonos en la clasificación profesional de SCG, más del 52% se encuentran dentro de la categoría Auxiliar Servicios, seguido de la categoría Recepcionista con más de un 31% del total. Analizados los datos según el sexo, tanto las mujeres como los hombres se distribuyen principalmente en estas dos categorías.

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

Grupo Osga, realiza campañas de sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las distintas medidas de conciliación existentes en ellas y, además, ha adoptado una serie de medidas conciliatorias, aplicables a todo el personal del Grupo, independientemente del territorio en que se encuentren.

Nuestras empresas mejoran las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

El ejercicio de los derechos de conciliación no supone discriminación alguna ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan. En todas las acciones formativas en materia de igualdad se informa a tal respecto.

No ha sido posible incorporar el análisis de las medidas de conciliación, disgregado entre hombres y mujeres, durante el periodo comprendido en el año natural 2022, debido a la imposibilidad de recabar información al respecto.

Uno de los proyectos de Grupo Osga para 2023, es la implantación de una solución única que, entre otros, permita digitalizar la gestión de las medidas de conciliación de las personas trabajadoras.

A la fecha de elaboración del presente diagnóstico, se han completado las fases del diseño funcional, implementación, pruebas y validaciones, estando pendiente la puesta en producción, ajustes finales y arranque de la solución.

1.6. FORMACIÓN

Desde la Dirección de Grupo Osga se ha establecido la formación como una herramienta fundamental para ayudar a conseguir los objetivos de la organización y a la vez el desarrollo personal y laboral de las personas trabajadoras que lo componen.

En Grupo Osga la formación se planifica a través del “Plan de formación Anual”.

El Plan de Formación tiene como misión final plantear las acciones formativas que fomenten la inclusión de colectivos vulnerables, la igualdad entre géneros, el cumplimiento de las condiciones de seguridad laboral y del respeto al medioambiente a través de la gestión de los residuos y la eficiencia energética y fomentando el respeto a la ética empresarial.

Por tanto, establecemos el plan de formación como una herramienta, que busca a partir de la detección de necesidades formativas de las personas trabajadoras, recopilar todas las iniciativas de capacitación previstas por una empresa.

Las acciones planteadas en el Plan de Formación Anual 2023 relativas a igualdad planteadas son cuatro:

- Plan de igualdad y Protocolo contra el acoso de Grupo Osga.
- Igualdad de género a través del lenguaje no sexista.
- Nueva dimensión sexual.
- Gestión Inclusiva de equipos.

Concluimos, desde Grupo Osga se promueve las acciones formativas relativas a la Igualdad con intención de llegar a todas las personas trabajadoras para implantarlo dentro de la cultura de nuestras organizaciones.

La formación se realizará mediante modalidad presencial, aula virtual y on-line.

En el año 2023 se pone en marcha la plataforma virtual de formación de Grupo OSGA, con el objetivo de facilitar a las personas trabajadoras el acceso a los recursos, ya que la plantilla, en su gran mayoría, se encuentra geográficamente dispersa.

Para que esta Plataforma sea una herramienta al alcance de todas las personas trabajadoras, se plantea una formación anterior en “Digitalización” en las personas trabajadoras en las que se detecten necesidad de alfabetización digital.

1.7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Teniendo como principio y objetivo el garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos en nuestra Constitución Española, Grupo Osga, ha asumido un rotundo compromiso con toda normativa, nacional, comunitaria que reconozca la prevención de conductas de cualquier tipo de acoso en el trabajo.

Para ello, no solo previene imposibilitando su aparición, socializando a la plantilla en estos valores y ejerciendo un control de su respeto en toda la organización, sino que, en el caso de generarse algún comportamiento constitutivo del acoso, lo frena con medidas cautelares y lo erradica adoptando las medidas disciplinarias que fueren necesarias, aplicando medidas de despido si fueran necesarias.

En todas las Empresas del Grupo Osga se sigue y aplica cuando es necesario el Protocolo, que no solo se informa en el manual de acogida que se les entrega a las personas trabajadoras al iniciar su prestación de servicios en la organización, sino que también los Encargados y Jefes de Servicio, conocen y divulgan entre la plantilla para que si en algún momento alguna persona trabajadora se siente en esa situación, lo denuncie a la Empresa para que valore el caso concreto que se presenta.

Para gestionar el Protocolo, se formará una comisión instructora paritaria, que investigará el asunto con total objetividad. Esta comisión estará integrada por la parte empresarial y por la parte social. Lo actuado se informa a la Dirección de Personas quien, con la misma objetividad, determina la verdadera naturaleza del caso que se ha denunciado y las medidas a adoptar.

Todo será gestionado con la más estricta confidencialidad y sigilo profesional para no vulnerar la presunción de inocencia de la persona presunta acosadora.

1.8. IMAGEN Y COMUNICACIÓN

En las Empresas del Grupo Osga son prioritarios el lenguaje incluyente y no sexista, y el sistema de comunicación.

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas muestran una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad.

Como parte de la Responsabilidad Social Corporativa, se contribuye al desarrollo de la sociedad.

El código de comunicación está basado en un lenguaje incluyente. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación, ni invisibilidad de ninguno de los sexos. En lo que afecta a las imágenes, que reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género.

En el diseño de la web corporativa se tiene en cuenta una representación equilibrada de mujeres y hombres, en roles distintos a los tradicionales, visibilidad de las mujeres, uso de voces masculinas y femeninas en proporción equilibrada para las locuciones e inclusión de enlaces a contenidos de igualdad de forma visible, estableciendo rutas de acceso sencillas.

1.9. SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las Empresas del Grupo Osga se organizan a nivel preventivo en un servicio de prevención mancomunado (SPM) incluyendo en él todas las empresas por las que está constituido. Este SPM asume las tres especialidades técnicas: Seguridad, Higiene y Ergonomía. Y lo que se refiere a la parte de vigilancia de salud se tiene contratada con un SPA autorizado. Este SPM se encuentra formado por un responsable técnico y por diferentes técnicos de PRL cumpliendo la ORDEN TIN/2504/2010 y el Real Decreto 39/1997.

Nuestro sistema de gestión preventiva de la organización se encuentra certificado por la norma ISO45001 y auditado por una entidad externa acreditada.

- Enfoque de género y la prevención de riesgos laborales

Evaluación de riesgos con especial atención en los riesgos ergonómicos y en los riesgos psicosociales, sin dejar de contemplar el resto de los riesgos a los que se encuentra sometida la persona trabajadora, enfocando desde el género.

- Riesgos ergonómicos

Desde el Área de Prevención se realizan evaluaciones de riesgo ergonómicos para adaptar los productos, tareas, equipos y entornos a la capacidad y necesidad de las personas teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada una de ellas en el puesto de trabajo que ocupan, para ello se aplica el RD 487/1997, junto con otros sistemas de medición ergonómica como el método NIOH.

Gracias a dicha evaluación de riesgos ergonómicos se mejora la eficacia, seguridad y bienestar de las personas trabajadoras diseñando o adaptando el puesto de trabajo.

Cuando se realizan dichas evaluaciones se establecen diferencias entre el sexo de las personas trabajadoras y el género de las mismas, diferenciándose entre ambos la especificidad biológica y fisiológica a los factores sociales, los conceptos anteriores se deben parametrizar ya que se valora la fuerza, repeticiones, posturas, distancias, etc.

- Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales abarcan un amplio campo de acción, entre ellos el contexto social de las personas que trabajan en la organización y es aquí donde la perspectiva de género tiene su mayor dimensión. A menudo cuando se interviene en relación con este tipo de riesgos, las intervenciones preventivas se tienen que basar siempre en una evaluación de riesgos minuciosa y sobre todo en la mejora de las condiciones de trabajo, y no en intervenciones individuales indiscriminadas y aisladas.

- Análisis desde una perspectiva del género

Análisis de siniestralidad laboral diferenciada por géneros.

Adaptación del puesto de trabajo del personal sensible.

Análisis de las adaptaciones derivadas del embarazo o lactancia.

Evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.

- Adaptación de puesto de trabajo del personal sensible

El Grupo Osga tiene implantado el Procedimiento ITP-PRL-05.01 que gestiona todo el proceso interno desde su detección hasta su adaptación y seguimiento.

- Adaptación de puesto de trabajo derivado por el embarazo o lactancia

El Grupo Osga tiene implantado el Procedimiento IT-PRL-01.01 que gestiona todo el proceso de adaptación de una trabajadora embarazada o en estado de lactancia. Se disponen de catálogos de puestos compatibles con el embarazo y la lactancia.

- Formación en PRL con enfoque de género

Conforme establece la LPRL en su artículo 19, en Grupo Osga se realizan formaciones de PRL donde se desarrollan los riesgos del puesto de trabajo, en ellas se da un marcado enfoque de género, explicando de forma presencial el procedimiento de adaptación de puesto por embarazo y el protocolo de acoso.

1.10. CONCLUSIONES

En la actualidad, la actividad de SCG se enmarca dentro del sector de servicios auxiliares.

El convenio colectivo de aplicación regula la subrogación de las personas trabajadoras bajo su ámbito funcional, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado, favoreciendo así la estabilidad en el empleo de las mismas.

En el caso de que SCG sea la nueva adjudicataria del contrato, ha de subrogarse de las personas trabajadoras que presten el servicio y, viceversa, en el caso que deje de ser la adjudicataria del contrato, las personas trabajadoras pasan a formar parte de la plantilla de la nueva empresa adjudicataria.

En este sentido, la subrogación impacta de forma directa en la situación de igualdad de SCG.

Como se ha comprobado de las distintas estadísticas del análisis, la composición de la plantilla está equilibrada, alcanzando la presencia de mujeres un 40% y la de hombres un 60%.

En cuanto a la edad de las personas trabajadoras, se comprueba que la edad promedio es de 41 años, el 49% es 45 o más años, pero hay una clara diferencia por sexos, siendo más jóvenes las mujeres.

En cuanto a la antigüedad, se ha comprobado que la mayor concentración de hombres la encontramos en la franja de mayor antigüedad, entre 1 y 5 años, mientras que la mayor concentración de mujeres la encontramos en la franja de menor antigüedad, hasta 1 año.

La composición de la plantilla de las personas trabajadoras no subrogadas, con contratos temporales, tiene una mayor concentración de mujeres, mientras que la composición de la plantilla del resto de contratos tiene una mayor concentración de hombres.

Existe una mayor feminización de la plantilla en los contratos con jornada parcial, consecuencia directa del tipo de servicios que se prestan, ya que estos servicios son contratados en horarios acotados, por lo que principalmente requieren esta tipología de contratación.

La representación de mujeres y hombres tanto en las incorporaciones, como en los ceses, es equilibrada.

En cuanto a los procesos de selección y de promoción interna, SCG cuenta con protocolos con perspectiva de género, que incluyen las directrices a seguir en todas las fases, evitando cualquier tipo de discriminación, y favoreciendo la participación equilibrada de mujeres.

No ha sido posible incorporar el análisis de las medidas de conciliación, disgregado entre hombres y mujeres, debido a la imposibilidad de recabar información al respecto.

Como área de mejora, se encuentra en fase de desarrollo la implantación de una solución única que, entre otros, permita digitalizar la gestión de las medidas de conciliación de las personas trabajadoras.

En cuanto a la formación realizada, la participación está feminizada, destacando las acciones formativas en materia de atención al cliente.

En SCG son prioritarios el lenguaje incluyente y no sexista, y el sistema de comunicación.

El lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas muestran una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad.

En la gestión de la salud laboral está presente el enfoque de género, prestando especial atención a los riesgos ergonómicos y psicosociales, sin dejar de contemplar el resto de riesgos.

El Plan de Igualdad incluye el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral del Grupo Osga y Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género del Grupo Osga

RESULTADO DE LAS AUDITORIAS RETRIBUTIVAS

La elaboración de la Auditorías Retributivas se ha llevado a cabo con las herramientas para la igualdad puestas a disposición por el Instituto de las Mujeres, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La información recabada para la elaboración de estas auditorías corresponde al año 2022.

La elaboración de las mismas se ha realizado por los correspondientes equipos de trabajo, por parte de los miembros de la Comisión Negociadora, constituida con fecha de 25 de mayo de 2023.

En consonancia con lo establecido en la ley, en el seno de la Comisión Negociadora, se han negociado las auditorías, para poder diseñar el plan de igualdad, y a partir de ahí implementar las medidas.

1. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE ELEROC

1.1. IMPORTES EFECTIVOS

- GRUPO/ESCALA 01 – ESPECIALISTA/LIMPIADOR/A - SALARIO BASE **-9%**, C. FIJOS 19%, C. VBLES 57%, EXTRASAL **-46%**, TOTAL **-9%**

Salario Base, las mujeres superan el promedio y la mediana en un 9% al de los hombres, ello es debido a que la mayor concentración de mujeres la encontramos en la franja de mayor antigüedad, más de 10 años, por lo el devengo de la antigüedad ese mayor en mujeres que en hombres.

Conceptos Fijos, los hombres superan en un 19% a las mujeres, esta diferencia obedece al devengo de pluses establecidos en convenio, como Plus Asistencia, Plus Calidad, Plus Tóxico, Plus Transporte, etc.

Conceptos Variables, los hombres superan en un 65% a las mujeres, esto es debido a que son mayoritariamente los hombres quienes devengan nocturnidad, así como pluses de domingo y festivos.

Conceptos Extrasalariales, las mujeres superan en un 46% a los hombres, el índice de absentismo por incapacidad temporal en mujeres es mayor al de los hombres, lo que motiva que las prestaciones por enfermedad y accidente en mujeres, superen en dicho porcentaje a las devengadas por los hombres.

- GRUPO/ESCALA 02 – AUXILIAR DE SERVICIOS - SALARIO BASE 71%, C. FIJOS 100%, C. VBLES 65%, EXTRASAL 100%, TOTAL 72%

La causa obedece porque tanto el promedio, como la mediana, se calcula sobre 0,21 mujeres a tiempo completo, frente a 15,07 hombres a tiempo completo, durante el periodo de referencia.

Existe una clara masculinización de la plantilla en esta posición, como medida correctora, cuando por necesidades del servicio, la empresa se viera en la obligación de contratar auxiliares de servicios, las mujeres candidatas tendrán preferencia en los procesos de selección.

- GRUPO/ESCALA 03 – ENCARGADO/A - SALARIO BASE 29%, C. FIJOS 49%, C. VBLES 52%, EXTRASAL - **85%**, TOTAL 28%

Las diferencias obedecen, por una parte, al índice de absentismo por incapacidad temporal, muy superior en mujeres, lo que provoca un desequilibrio entre los conceptos devengados en situación de alta y devengo de prestaciones, y por otra a las condiciones salariales en el momento de la subrogación, ya que, para esta posición, en función del convenio colectivo de aplicación se aplican distintas tablas salariales.

Como medida correctora, la Dirección de Personas, junto con la Dirección de Operaciones, deberá hacer un análisis de las condiciones de las personas trabajadoras que ocupan esta posición.

1.2. IMPORTES EQUIPARADOS

Se replican las diferencias encontradas en el análisis anterior, en cuanto a los conceptos variables, son mayoritariamente los hombres quienes devengan nocturnidad, así como pluses de domingo y festivos, y en cuanto a los conceptos extrasalariales, son mayoritariamente mujeres las que devengan prestaciones por enfermedad y accidente.

1.3. OTROS

Existe una mayor feminización de la plantilla en los contratos con jornada parcial, donde la brecha de género es de un 74%.

En consecuencia, la concentración de hombres con contrato a tiempo completo es mayor a la de las mujeres, frente a una concentración de mujeres con contrato a tiempo parcial mayor a la de los hombres.

La parcialidad es alta en ambos sexos, siendo mucho mayor en mujeres, un 84% de las mujeres tiene jornada parcial, frente a un 65% de los hombres.

Las jornadas a tiempo parcial son consecuencia directa del tipo de servicios que se prestan por parte de la Empresa, estos servicios son contratados en horarios acotados, por lo que principalmente requieren contratos a tiempo parcial.

Como medida correctora, cuando por necesidades del servicio, la empresa se viera en la obligación de contratar personal, las mujeres contratadas a tiempo parcial integrantes de la plantilla, tendrán preferencia para ampliar su jornada, hasta la jornada completa.

2. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE SCG

2.1. IMPORTES EFECTIVOS

- **GRUPO/ESCALA 02 – SALARIO BASE 22%, C. FIJOS 36%, C. VBLES 68%, EXTRASAL -119%, TOTAL -16%**

Las diferencias en salario base, conceptos fijos y conceptos variables obedecen a la diferencia entre mujeres y hombres a tiempo completo durante el periodo de referencia, ya que las mujeres representan en número a la mitad de los hombres.

Existe una mayor masculinización de la plantilla en las posiciones de Auxiliar de Servicios, Conductor/a, Conserje y Ordenanza, donde se concentra más de un 64% de la plantilla.

Existe una mayor feminización de la plantilla en los contratos con jornada parcial, donde la brecha de género es de un 60%.

En consecuencia, la concentración de hombres con contrato a tiempo completo es mayor a la de las mujeres, frente a una concentración de mujeres con contrato a tiempo parcial mayor a la de los hombres.

Como medida correctora, cuando por necesidades del servicio, la empresa se viera en la obligación de contratar personal, las mujeres contratadas a tiempo parcial integrantes de la plantilla, tendrán preferencia para ampliar su jornada, hasta la jornada completa.

En relación a la diferencia en los conceptos extrasalariales, esta es debida a que el índice de absentismo por incapacidad temporal en mujeres es mayor al de los hombres, lo que motiva que las prestaciones por enfermedad y accidente en mujeres, superen en dicho porcentaje a las devengadas por los hombres.

- **GRUPO/ESCALA 07 – SALARIO BASE -15%, C. FIJOS 19%, C. VBLES 100%, EXTRASAL 72%, TOTAL 0%**

Las diferencias por en cada uno de los conceptos obedecen a una distinta distribución de la retribución, motivo por el cual en el total no existe brecha salarial.

Como medida correctora, se llevará a cabo una correcta distribución que no conlleve diferencias.

2.2. IMPORTES EQUIPARADOS

Por conceptos se replican las diferencias encontradas en el análisis anterior, siendo el impacto en el total de la retribución de un 0%.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

Objetivos:

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

Medidas Prioritarias:

- **Formación:**
 - Impartir formación en igualdad de oportunidades al personal de selección, mandos intermedios y directivos, así como al resto de la plantilla.
- **Retribución:**
 - Realizar el estudio retributivo a la finalización del Plan de Igualdad de la plantilla.
- **Conciliación:**
 - Difusión de los Derechos y medidas de Conciliación y corresponsabilidad en los centros de trabajo.
 - Formación en conciliación y corresponsabilidad en la plantilla.
- **Prevención del Acoso Sexual:**
 - Difusión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
- **Violencia de Género:**
 - Difusión del Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género.
- **Comunicación:**
 - Difusión del Plan de Igualdad.

PLAZOS DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y MEDIOS Y RECURSOS PARA SU EJECUCIÓN

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en formato cuadro de mando, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner el Grupo Osga para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para el Grupo la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

Plazos de ejecución: Los plazos de ejecución se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en el Grupo-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento: Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.

Resultados esperados: Los resultados esperados se han establecido en función de la medida, así como su complejidad para su ejecución.

Medios y recursos para la implantación: Las cantidades indicadas en la columna “medios y recursos”, constituyen una previsión de los costes medios estimados para la vigencia del Plan, que el Grupo podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

El Grupo Osga se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Garantizar que las convocatorias de ingreso en el Grupo y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|--|---|------------------------------|----------------------|----------------------------|
| 1.1. | Socializar con nuestras metas y valores en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección. | Vigencia Plan | Nº de participantes formados/ Nº total plantilla que interviene en el proceso de selección | 80% Participantes Formados | FORMACIÓN & IGUALDAD | Coste previsto: 1.000 € |
| 1.2. | Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Protocolo de Selección | 100% Procedimiento | SELECCIÓN | Coste previsto: 800 € |
| 1.3. | No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o con connotaciones sexistas. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Resultados Auditorías Internas | Ausencia de No Conformidades | SELECCIÓN | Sin Coste |
| 1.4. | Unificación de los criterios de selección, basados en principios no discriminatorios . Se reflejará expresamente por parte del Grupo el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal. | Vigencia Plan | Resultados Auditorías Internas | Ausencia de No Conformidades | SELECCIÓN | Sin Coste |
| 1.5. | En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, Grupo Osga se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres. | Vigencia Plan | Resultados Auditorías Internas | Ausencia de No Conformidades | SELECCIÓN | Sin Coste |
| 1.6. | Publicitar en las ofertas de empleo , el compromiso del Grupo sobre Igualdad de Oportunidades. | Vigencia Plan | Resultados Auditorías Internas | Ausencia de No Conformidades | SELECCIÓN | Sin Coste |
| 1.7. | Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional. | Vigencia Plan | Protocolo de Selección | 100% Procedimiento | SELECCIÓN | Sin Coste |
| 1.8 | Como medida de acción positiva, a igualdad de condiciones de idoneidad, se optará por la contratación de las candidaturas de mujeres en las vacantes para puestos masculinizados, prestando especial atención al puesto de especialista. | Vigencia Plan | Nº de veces que se prioriza | 100% Vacantes | SELECCIÓN | Sin Coste |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 1.800 € |

2. FORMACIÓN

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que el Grupo dirija a la plantilla.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|--|---|------------------------------------|------------------|---|
| 2.1. | Realizar acciones formativas en igualdad dirigidas a toda la plantilla del Grupo. | Vigencia Plan | Nº de participantes formados/ Nº total plantilla | 40% Participantes Formados | FORMACIÓN | Gastos de formación para toda la plantilla: 3.000 € |
| 2.2. | Establecer módulos específicos en igualdad en acciones formativas ofertadas por el Grupo adaptados a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe. | Vigencia Plan | Nº de acciones formativas con módulos/ Nº total de acciones formativas ofertadas | 25% Acciones Formativas con Módulo | FORMACIÓN | Gastos de adaptación y creación de módulos: 600 € |
| 2.3. | Formación con módulos específicos en igualdad a directivos, mandos y responsables del área de recursos humanos que estén implicados de una manera directa en la selección contratación, formación, promoción, comunicación e información de personas trabajadoras. | Vigencia Plan | Nº de participantes formados/ Nº total de plantilla en RRHH | 80% Participantes Formados | FORMACIÓN | Gastos de formación para RRHH: 1.000 € |
| 2.4. | En la Comisión de Seguimiento se revisarán los contenidos de las acciones formativas internas del Grupo en el ámbito de igualdad. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Acta Comisión Seguimiento | Análisis Comisión Seguimiento | IGUALDAD | Sin Coste |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 4.600 € |

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional; la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|--|---|----------------------|----------------------|-----------------------------|
| 3.1. | Difundir el protocolo de promoción interna del Grupo. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº Acciones de difusión | Una Acción Anual | IGUALDAD & SELECCIÓN | Coste de difusión: 400 € |
| 3.2. | Establecer un mecanismo para asegurar que las vacantes de promoción interna lleguen a toda la plantilla. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Mecanismo Desarrollado | 100% Vacantes | IGUALDAD & SELECCIÓN | Coste del desarrollo: 800 € |
| 3.3. | Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Informe de promociones desagregadas por sexo y grupo profesional. | Elaboración Informe | IGUALDAD & SELECCIÓN | Sin Coste |
| 3.4. | Como medida de acción positiva, a igualdad de condiciones de idoneidad, se optará por la promoción de las candidaturas de mujeres en las vacantes para puestos masculinizados, prestando especial atención al puesto de especialista. | Vigencia Plan | Nº de veces que se prioriza/Nº de ocasiones | 100% Ocasiones | SELECCIÓN | Sin Coste |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 1.200 € |

4. CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|--|---|---|-----------------------|------------------|---|
| 4.1. | La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales considerará las variables relacionadas con el sexo , tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. | 2 Años desde la entrada en vigor del Plan | Protocolo de gestión de riesgos vinculados con el sexo | Elaboración Protocolo | PRL | Coste previsto del desarrollo del protocolo: 800 € |
| 4.2. | Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural. | Vigencia Plan | Nº de centros donde se ha difundido el protocolo | 80% Centros | PRL | Coste previsto del material: 200 € |
| 4.3. | Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural. | Vigencia Plan | Nº de formaciones donde se incluye el protocolo | 80% Formaciones | PRL | Sin Coste |
| 4.4. | La ropa de trabajo se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona. | Vigencia Plan | Ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género | Elaboración Patronaje | IGUALDAD | Coste previsto del patronaje: 2.000 € |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 2.000 € |

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

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|------|---|--|---|----------------------|-------------------------|--------------------------------------|
| 5.1. | Realizar campañas de sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el Grupo. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº de centros donde se ha difundido la campaña. | 80% Centros | IGUALDAD & COMUNICACIÓN | Coste previsto de material: 800 € |
| 5.2. | El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº acciones formativas con inclusión del módulo "derechos de conciliación"/ Nº acciones formativas igualdad | 80% Formaciones | FORMACIÓN & IGUALDAD | Sin Coste |
| 5.3. | Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación . Entre ellas como primeras medidas: Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria. Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº de centros donde se ha difundido la campaña | 80% Centros | IGUALDAD | Sin Coste |
| 5.4. | Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente. | Vigencia Plan | Nº de solicitudes atendidas | 100% Solicitudes | SELECCIÓN & IGUALDAD | Sin Coste |

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|--|-----------------------------|----------------------|------------------|--|
| 5.5. | Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho. | Vigencia Plan | Nº de solicitudes atendidas | 100% Solicitudes | IGUALDAD | Sin Coste |
| 5.6. | Las personas trabajadoras dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas, que en ningún caso puedan hacerse fuera del horario laboral, en el caso de tener al cuidado de descendientes menores de 12 años y ascendientes dependientes, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable. | Vigencia Plan | Nº de solicitudes atendidas | 100% Solicitudes | IGUALDAD | Costes salariales en función del tiempo, a determinar en cada caso |
| 5.7. | Flexibilizar el permiso por hospitalización pudiendo ejercerse de manera fraccionada y sin necesidad de iniciarse el mismo día del hecho causante. | Vigencia Plan | Nº de solicitudes atendidas | 100% Solicitudes | IGUALDAD | Sin Coste |
| 5.8. | Facilitar un protocolo para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones de la prestación del servicio lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a descendientes menores de 12 años y ascendientes dependientes, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº de solicitudes atendidas | 100% Solicitudes | IGUALDAD | Sin Coste |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 800 € |

6. INFRARREPRESENTACIÓN

Objetivo: Facilitar la incorporación del sexo menos representado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|--|--|-----------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| 6.1. | Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado , manteniendo siempre los criterios de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado. | Vigencia Plan | Incluir el criterio en el procedimiento de selección | 100% Procedimiento | SELECCIÓN & UAP | Sin Coste |
| 6.2. | Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que ambos sexos se puedan sentir identificados. | Vigencia Plan | 100% de las ofertas del Grupo | 100% Ofertas | SELECCIÓN & UAP | Sin Coste |
| 6.3. | Acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado para que accedan a los puestos donde estén menos presentes. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Acción positiva anual | Una Acción Anual | IGUALDAD, SELECCIÓN & UAP | Coste previsto: 1.000 € |
| 6.4. | Ampliar fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo. | Vigencia Plan | Nº de fuentes de reclutamiento anual | Un Incremento por Zona Geográfica | SELECCIÓN & UAP | Sin Coste |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 1.000 € |

7. RETRIBUCIÓN

Objetivo: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|---|---|----------------------|----------------------|----------------------------|
| 7.1. | Promover la igualdad de trato actual en la aplicación del sistema retributivo a las personas. | Vigencia Plan | Estudio Brecha Salarial | Sin Brecha | FORMACIÓN & IGUALDAD | Gastos de formación: 600 € |
| 7.2. | Se analizarán sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género. | 4 Años desde la entrada en vigor del Plan | Evaluación interna | Sin Discriminación | ADMÓN PERSONAL | Sin coste |
| 7.3. | Realizar un estudio retributivo a los cuatro años de la firma del Plan de igualdad. Si como consecuencia del análisis del estudio se detectaran desigualdades, se propondrán acciones correctoras. | 4 Años desde la entrada en vigor del Plan | Informe presentado a la comisión de seguimiento | Sin Desigualdades | ADMÓN PERSONAL | Coste previsto: 1.000 € |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 1.600 € |

8. PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral a cualquiera de las personas empleadas en el Grupo.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|--|--|---|-----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| 8.1. | Difusión del Protocolo y los canales de denuncia en todos los centros. | Vigencia Plan | Nº de centros donde se ha difundido el protocolo | 80% Centros | IGUALDAD | Coste previsto del material: 200 € |
| 8.2. | Formación general para toda la plantilla con el objetivo de sensibilizar en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Número de cursos/horas, número de participantes y contenido | Planificación Acción Formativa | FORMACIÓN & IGUALDAD | Coste previsto: 1.600 € |
| 8.3. | Formación específica a todas las personas que integran la Comisión Instructora para asumir las funciones asociadas a la misma. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Número de cursos/horas, número de participantes y contenido | Planificación Acción Formativa | FORMACIÓN & IGUALDAD | Coste previsto: 1.600 € |
| 8.4. | Formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Número de cursos/horas, número de participantes y contenido | Planificación Acción Formativa | FORMACIÓN & IGUALDAD | Coste previsto: 1.600 € |
| 8.5. | Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en aquellos centros donde haya habido algún caso. | Vigencia Plan | Nº de centros donde se ha llevado a cabo la acción | 100% Centros | FORMACIÓN & IGUALDAD | Sin Coste |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 5.000 € |

9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivos: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género. Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|--|---|------------------------|-------------------------|--|
| 9.1. | Difusión del Protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género. | Vigencia Plan | Nº de centros donde se ha difundido el protocolo | 80% Centros | IGUALDAD | Coste previsto del material: 200 € |
| 9.2. | Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones. | Vigencia Plan | Nº de asociaciones y entidades con las que se ha colaborado | 100% Zonas Geográficas | SELECCIÓN | Sin Coste |
| 9.3. | Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la Violencia de Género. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº de acciones de sensibilización realizadas el día Internacional contra la violencia de género | Una Acción Anual | COMUNICACIÓN & IGUALDAD | Coste previsto para difusión: 200 € |
| 9.4. | El Grupo participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº de acciones de campañas en que la empresa participe o ponga en marcha | Una Campaña Anual | COMUNICACIÓN & IGUALDAD | Sin Coste |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 400 € |

10. COMUNICACIÓN

Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación del Grupo Osga, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-------|--|--|---|-------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 10.1. | Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa . Utilizar los medios internos de comunicación como, tableros de anuncios, intranet, etc. para difundir el Plan de Igualdad y el Protocolos. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº de Acciones de información | Una Acción Bimensual | IGUALDAD & COMUNICACIÓN | Coste previsto para difusión: 200 € |
| 10.2. | Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes. Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados del Grupo Osga que pudiera invisibilizar a las mujeres. Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas. Promover el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.). Promover el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.). Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Inventario de acciones realizadas para su consecución | Elaboración Guía del Lenguaje | IGUALDAD & COMUNICACIÓN | Coste previsto para difusión: 200 € |
| 10.3. | Dar visibilidad a las campañas en las que el Grupo Osga participe y el compromiso del Grupo contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las mujeres en situación de violencia de género. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Nº de acciones realizadas para su difusión | Una Acción Anual | IGUALDAD & COMUNICACIÓN | Sin Coste |

| Nº | MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD DE GRUPO EMPRESAS ORDINARIAS GRUPO OSGA | CALENDARIO | INDICADOR | RESULTADOS ESPERADOS | ÁREA RESPONSABLE | RECURSOS Y MEDIOS |
|-----------------------------------|---|--|--|----------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 10.4. | Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. | 1 Año desde la entrada en vigor del Plan | Inventario de acciones realizadas para su difusión | Una Acción Anual | IGUALDAD & COMUNICACIÓN | Coste previsto para difusión: 200 € |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | | | | | | 600 € |

DESGLOSE LOS COSTES TOTALES PREVISTOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN PARA LA VIGENCIA DEL PLAN

| ÁREAS DE ACTUACIÓN | COSTE PREVISTO TOTAL |
|--|----------------------|
| SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 1.800 € |
| FORMACIÓN | 4.600 € |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | 1.200 € |
| CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL | 2.000 € |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 800 € |
| INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 1.000 € |
| RETRIBUCIÓN | 1.600 € |
| PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL | 1.600 € |
| PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL | 400 € |
| COMUNICACIÓN | 600 € |
| COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL | 15.600 € |

CRONOGRAMA IMPLANTACIÓN MEDIDAS

| ÁREA | MEDIDA | 1 ^{er} AÑO VIGENCIA | 2º AÑO VIGENCIA | 3 ^{er} AÑO VIGENCIA | 4º AÑO VIGENCIA |
|---|--------|------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------|
| | | 12/2023-12/2024 | 12/2024-12/2025 | 12/2025-12/2026 | 12/2026-12/2027 |
| 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 1.1. | | | | |
| | 1.2. | | | | |
| | 1.3. | | | | |
| | 1.4. | | | | |
| | 1.5. | | | | |
| | 1.6. | | | | |
| | 1.7. | | | | |
| | 1.8. | | | | |
| 2. FORMACIÓN | 2.1. | | | | |
| | 2.2. | | | | |
| | 2.3. | | | | |
| | 2.4. | | | | |
| 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL | 3.1. | | | | |
| | 3.2. | | | | |
| | 3.3. | | | | |
| | 3.4. | | | | |
| 4. SALUD Y BIENESTAR LABORAL | 4.1. | | | | |
| | 4.2. | | | | |
| | 4.3. | | | | |
| | 4.4. | | | | |
| 5. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 5.1. | | | | |
| | 5.2. | | | | |
| | 5.3. | | | | |
| | 5.4. | | | | |
| | 5.5. | | | | |
| | 5.6. | | | | |
| | 5.7. | | | | |
| | 5.8. | | | | |
| 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 6.1. | | | | |
| | 6.2. | | | | |
| | 6.3. | | | | |
| | 6.4. | | | | |
| 7. RETRIBUCIÓN | 7.1. | | | | |
| | 7.2. | | | | |
| | 7.3. | | | | |
| 8. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL/RAZÓN SEXO | 8.1. | | | | |
| | 8.2. | | | | |
| | 8.3. | | | | |
| | 8.4. | | | | |
| | 8.5. | | | | |
| 9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO | 9.1. | | | | |
| | 9.2. | | | | |
| | 9.3. | | | | |
| | 9.4. | | | | |
| 10. COMUNICACIÓN | 10.1. | | | | |
| | 10.2. | | | | |
| | 10.3. | | | | |
| | 10.4. | | | | |

CRONOGRAMA SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN MEDIDAS

| ÁREA | MEDIDA | CALENDARIO COMISIÓN SEGUIMIENTO | | | |
|---|--------|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------|
| | | DICIEMBRE 2024 | DICIEMBRE 2025 | DICIEMBRE 2026 | DICIEMBRE 2027 |
| 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 1.1. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 1.2. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 1.3. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 1.4. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 1.5. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 1.6. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 1.7. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 1.8. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| 2. FORMACIÓN | 2.1. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 2.2. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 2.3. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 2.4. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| 3. PROMOCIÓN PROFESIONAL | 3.1. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 3.2. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 3.3. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 3.4. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| 4. SALUD Y BIENESTAR LABORAL | 4.1. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | |
| | 4.2. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 4.3. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 4.4. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| 5. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 5.1. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 5.2. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 5.3. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 5.4. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 5.5. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 5.6. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 5.7. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 5.8. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 6.1. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 6.2. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 6.3. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 6.4. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| 7. RETRIBUCIÓN | 7.1. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 7.2. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 7.3. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| 8. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL/RAZÓN SEXO | 8.1. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 8.2. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 8.3. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 8.4. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 8.5. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| 9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO | 9.1. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 9.2. | 1ª Memoria de Evaluación | 2ª Memoria de Evaluación | 3ª Memoria de Evaluación | Memoria Final |
| | 9.3. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 9.4. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| 10. COMUNICACIÓN | 10.1. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 10.2. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 10.3. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |
| | 10.4. | 1ª Memoria de Evaluación | | | |

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, el área responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el cuadro de mando anterior.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año, para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

El Grupo Osga informará anualmente mediante una Memoria de Seguimiento a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese año y se analizarán los resultados en relación con los datos de los diagnósticos.

Calendario de actuaciones de la Comisión de Seguimiento

| Diciembre 2023 | Diciembre 2024 | Diciembre 2025 | Diciembre 2026 | Diciembre 2027 |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Firma del Plan de Igualdad | 1ª Memoria de Evaluación Intermedia | 2ª Memoria de Evaluación Intermedia | 3ª Memoria de Evaluación Intermedia | Memoria Final y de Cierre |

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se crea una Comisión de Seguimiento que se reunirá a los seis meses de la firma del Plan de Igualdad y después de forma anual hasta el fin de la vigencia de este.

Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por la parte empresarial y la parte social.

Por la parte empresarial:

- Virginia Garres Velasco. Dirección de Personas.
- Paloma Luque Pérez. Técnica de Igualdad.

Por la parte social:

- Natalia Galán Armero. CCOO del Hábitat.
- Cristina Espinosa Fernández. CCOO del Hábitat.
- Soledad García Pacheco. FeSMC UGT.

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento anual respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de una evaluación parcial de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una evaluación final una vez acabada la vigencia del Plan.

- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS SOBRE LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Podrá proponerse la modificación del Plan de Igualdad, cuando concurran las siguientes circunstancias:

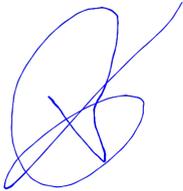
- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Grupo.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en los diagnósticos de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene al Grupo por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Resolución de conflictos o discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento:

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo correspondiente y, en última instancia, a los órganos de solución autónoma de conflictos.

Por la parte empresarial:



Fdo. Virginia Garres Velasco



Fdo. Paloma Luque Pérez

Por la parte social:



Fdo. Natalia Galán Armero, CCOO del Hábitat



Fdo. Cristina Espinosa Fernández, CCOO del Hábitat



Fdo. Soledad García Pacheco, FeSMC UGT



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS
CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
ÁMBITO LABORAL DEL GRUPO OSGA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL GRUPO OSGA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL GRUPO OSGA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO
 - 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA
 - 2.1.1. **Declaración de principios:** Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
 - 2.1.2. **Identificación de conductas**
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital
 - 2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
 - 2.2. **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
 - 2.2.1. **Determinación de la comisión instructora**
 - 2.2.2. **El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación**
 - 2.2.3. **El expediente informativo o procedimiento formal**
 - 2.2.4. **La resolución del expediente de acoso**
 - 2.2.5. **Seguimiento**
3. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN
4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

1. COMPROMISO DEL GRUPO OSGA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, Grupo Osga manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, Grupo Osga quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Grupo Osga asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Grupo Osga.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder dirección del Grupo y, por lo tanto, Grupo Osga no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por el Grupo;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Grupo Osga al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas, -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por el Grupo-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las reclamaciones y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Grupo Osga implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, que ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente a lo concluido y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

Grupo Osga formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal del Grupo y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que pueda manifestarse en Grupo Osga.

Grupo Osga, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del Grupo Osga no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas cualquiera de sus manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. El Grupo sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del Grupo tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos Grupo Osga, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, de entender que está sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de una situación de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante reclamación o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación de la conducta y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, Grupo Osga sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales: Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular.

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro del Grupo, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.

2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología (tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o

crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes), el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las, cada una con las siguientes implicaciones:

| Acoso en línea y facilitado por la tecnología | | | | | |
|---|----------------------|---|---------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Amenaza (sexual, económica, física o psicológica) | Daño a la reputación | Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1) | Suplantación de identidad | Solicitud de sexo | Acoso con cómplices para aislarla |

| Acoso sexual en línea | | | | |
|--|---|---|--------------------------|-------------------|
| Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza) | Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2) | Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4) | Bullying sexualizado (5) | Ciberflashing (6) |

1. Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
2. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
3. Revelar información personal o la identidad.
4. Revelar la orientación sexual.
5. Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

6. Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

| Dimensión digital de la violencia psicológica | | | | | |
|--|--|--------------------------|---|--|---------------------|
| Todas las formas tienen un impacto psicológico | Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición | Discurso de odio sexista | Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación | Incitación al suicidio o a la autolesión | Abuso económico (7) |

7. Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, Grupo Osga adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años...Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación*

de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima...Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

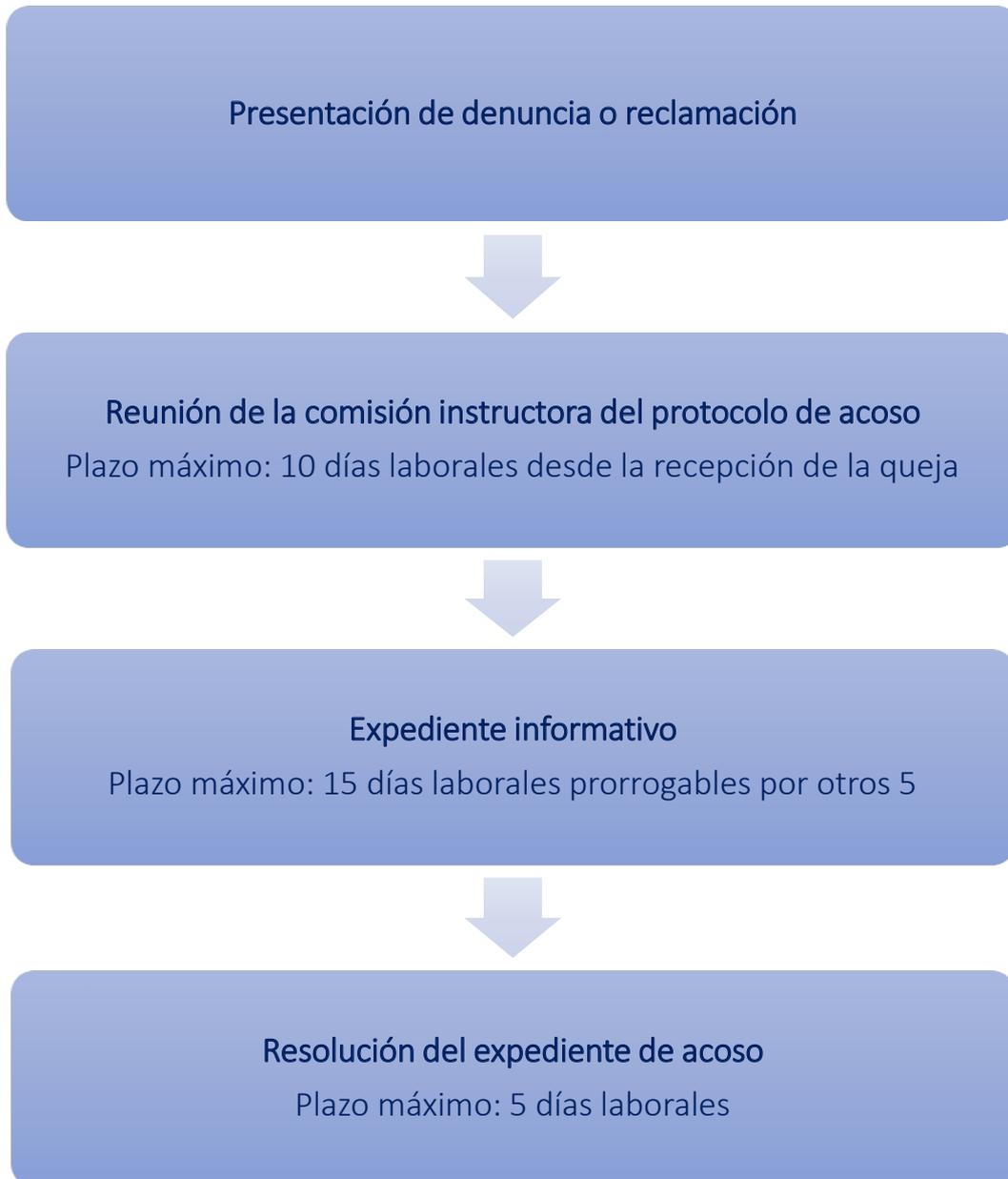
CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1. Determinación de la comisión instructora

- La comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo estará constituida por 2 personas por la parte empresarial y 2 personas por la parte social, que deberán estar formadas en la materia. Por la parte social, deben ser parte integrante de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se podrán nombrar suplentes de cualquiera de las personas titulares.

Las personas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá estar asistido de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 10 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de Grupo Osga la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En Grupo Osga, Dña. Virginia Garres Velasco, Dirección de Personas, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Grupo Osga deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán confidenciales, pero no podrán ser anónimas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier reclamación, denuncia o comunicación de situación de acoso, Grupo Osga habilita la cuenta de correo electrónico comite.etico@grupoosga.com o telefónicamente mediante el 941 433 699, sin perjuicio de poder presentar las quejas o denuncias de forma confidencial, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Grupo Osga y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro

interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de Grupo Osga la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3. El expediente informativo

La comisión instructora realizará una investigación (deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad), en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Dirección de Personas adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de Personas separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está

obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de Personas a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quien en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 5 días laborables más.

2.2.4. La resolución del expediente de acoso

La Dirección de Personas una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de Personas procederá a:

- a)** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a)* Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b)* Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1.** el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de Personas mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar estas conductas agresoras no finalizará con la mera adopción de la medida aplicada, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La Dirección de Personas adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de Grupo Osga, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el I Plan de Igualdad del Grupo de Empresas Ordinarias del Grupo Osga, el 15 de diciembre de 2023, y tendrá una duración indefinida.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales, correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a _____ (identificar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:



**PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN
INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE
GÉNERO DEL GRUPO OSGA**

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la parte empresarial y la parte social, deciden suscribir el siguiente PROTOCOLO.

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DEL GRUPO OSGA

ÍNDICE

1. PREÁMBULO
2. ÁMBITO PERSONAL
3. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN
4. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS
5. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES - LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
6. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004
7. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
8. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

1. PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. Grupo Osga, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización del Grupo Osga, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Grupo Osga insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

2. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal del Grupo contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en el Grupo, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el RD Ley 9/2018.

3. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las sociedades y centros de trabajo del Grupo Osga.

4. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

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

5. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES - LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo. (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en el Grupo.

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

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre Empresa y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Recolocación en otro centro de trabajo. (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo.

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente, las cotizaciones efectuadas durante el periodo de suspensión computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

(LGSS, artículo 165, punto 5) Asimismo, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada. (LGSS, artículo 207, apartado 1)

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género.

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género.

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

6. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, se acuerdan las siguientes medidas de mejoras:

1. Reordenación del tiempo de trabajo.

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

2. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales.

3. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de doce meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

4. Recolocación en otro Centro de la Empresa (Traslados).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

- Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo. Durante los primeros doce meses la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo.

5. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

- Ayuda 1.000€, así como tres días de permiso retribuido, por traslado o en los casos de movilidad de la trabajadora a otro Centro de la Empresa, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo.
- Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.
- Anticipo de hasta 2 meses de salario fijo bruto mensual de manera anual.
- Compensación bruta correspondiente a una mensualidad del salario fijo bruto mensual, cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un largo periodo de tiempo (mínimo 12 meses).

6. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. Asistencia psicológica.

La empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 12 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión.

8. Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad, cuando el puesto no requiera presencialidad.

7. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

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

8. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo serán de aplicación en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.