

PLAN DE IGUALDAD



NOVIEMBRE 2023

ÍNDICE

1. MARCO LEGAL.....	1
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	2
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO EMPRESARIAL	3
3.1 PRESENTACIÓN.....	6
3.2 ORGANIGRAMA.....	7
3.3 Representación legal de las personas trabajadoras	10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	12
I. Ámbito personal.....	12
II. Ámbito territorial	12
III. Ámbito temporal.....	12
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	13
6. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA	14
7. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES	16
8.1. Análisis cuantitativo de la plantilla.....	16
8.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras 17	
8.1.2 Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.....	18
8.1.3 Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos contratos de trabajo..	18
8.1.4 Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos grupos profesionales.	19
8.1.5 Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos departamentos.....	21
8.1.6 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la antigüedad	22
8.1.7 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad.....	23
8.1.8 Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación	24
8.2 Análisis de igualdad por materias	25
a) Proceso de selección y contratación	25
b) Clasificación profesional.....	26
c) Promoción profesional	26
d) Formación	27
e) Condiciones de trabajo.....	27
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	28
g) Infrarrepresentación femenina	28
h) Retribución.....	29

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	33
j) Salud laboral desde una perspectiva de género	34
k) Violencia de género.....	34
l) Lenguaje y comunicación no sexista	34
9. PLAN DE ACCIÓN	36
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES	64
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	69
11.1 Comisión de seguimiento	69
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	72
13. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....	73
14. FIRMA.....	74
15. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA	75
16. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO	76
17. ANEXO III- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	77
18. ANEXO IV – PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	89

1. MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

No obstante, el pleno reconocimiento jurídico del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en la esfera del ordenamiento jurídico español, tuvo lugar la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH). Esta Ley puede considerarse como una acción normativa específicamente destinada a hacer efectivo el principio de igualdad de sexo y a eliminar cualquier tipo de discriminación contra la mujer, en aplicación de los mencionados artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El artículo 45.1 LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El apartado segundo del mismo artículo establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La LOIEMH se complementó con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y con el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por su parte, el convenio colectivo aplicable también pone especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y promulgan el principio de transparencia retributiva en la implantación del plan de igualdad.

Asimismo, es importante tener en cuenta al colectivo LGTBI+ dentro de los Planes de Igualdad en las empresas y, concretamente, la especial situación de las mujeres trans (Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

Por todo lo anterior, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de las empresas.

2. PRINCIPIOS GENERALES

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Las características que rigen el Plan de Igualdad de **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Permanente.** Se deberá realizar el seguimiento para verificar y vigilar el cumplimiento normativo y de objetivos.

3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LAS EMPRESAS DEL GRUPO EMPRESARIAL

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.					
NIF	B19287812					
Domicilio social	Plaza de Europa, 3, 19002 Guadalajara					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2012					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Gestión y administración de la propiedad inmobiliaria					
CNAE	6831					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	71	Hombres	49	Total	120
Centros de trabajo	(8) Guadalajara, Madrid y Málaga					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
	4		2		6	
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	19/06/2023					
Asesores externos	Grupo Adaptalia Legal – Formativo S.L.					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.					
NIF	B19287853					
Domicilio social	Plaza de Europa, 3, 19002 Guadalajara					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2012					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción de edificios residenciales					
CNAE	4121					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	31	Hombres	82	Total	113
Centros de trabajo	Guadalajara, Madrid y Málaga					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres		Hombres		Total	
	4		4		8	
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	19/06/2023					
Asesores externos	Grupo Adaptalia Legal – Formativo S.L.					

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.					
NIF	B19287895					
Domicilio social	Plaza de Europa, 3, 19002 Guadalajara					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2012					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Construcción					
CNAE	4121					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	9	Total	10
Centros de trabajo	Guadalajara, Madrid					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	1	Total	1
			s			
IGUALDAD						
Período de referencia de los datos analizados	01/01/2022 – 31/12/2022					
Fecha de aprobación del diagnóstico	19/06/2023					
Asesores externos	Grupo Adaptalia Legal – Formativo S.L.					

3.1 PRESENTACIÓN

GRUPO INNOVATION REAL ESTATE. Se constituyó en el año 2012, y proviene de la empresa HERCESA INMOBILIARIA S.A.

HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L. con CIF B19287812, es una gestora inmobiliaria, con CNAE 6831 (Agentes de la propiedad inmobiliaria). La compañía consolida una trayectoria de más de cuarenta y cinco años adoptando, en su naturaleza de mejora continua, nuevas formas, nuevos servicios, nuevas opciones, nuevos productos que compartir con todos los operadores del mercado, siempre teniendo presente la sostenibilidad y al cliente final.

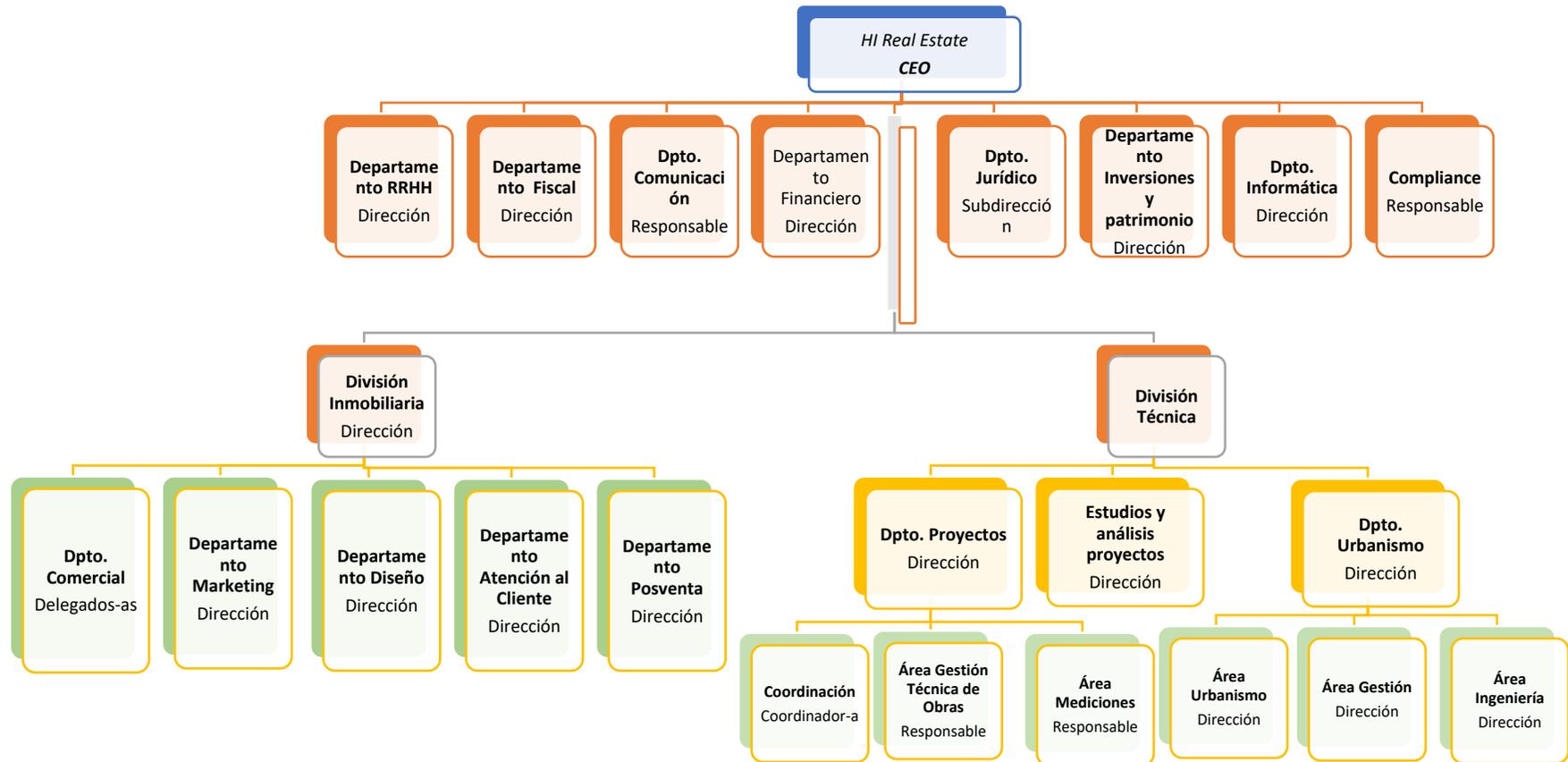
HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L. con CIF BB19287853, es una empresa constructora, con CNAE 4121 (Construcción de edificios residenciales). La compañía consolida una trayectoria de más de cuarenta y cinco años adoptando, en su naturaleza de mejora continua, nuevas formas, nuevos servicios, nuevas opciones, nuevos productos que compartir con todos los operadores del mercado, siempre teniendo presente la sostenibilidad y al cliente final.

HIGH INNOVATION CONSTRUCCION Y OBRA CIVIL S.L. con CIF B19287895, con CNAE 4121 (Construcción de edificios residenciales). La principal actividad de la organización se centra en la adquisición, gestión, desarrollo y promoción de suelo y las operaciones con ellas relacionadas como la urbanización y parcelación. Asimismo, se dedica a la explotación de inmuebles en arrendamiento, ya que sean viviendas, locales, garajes, trasteros, naves, etc.

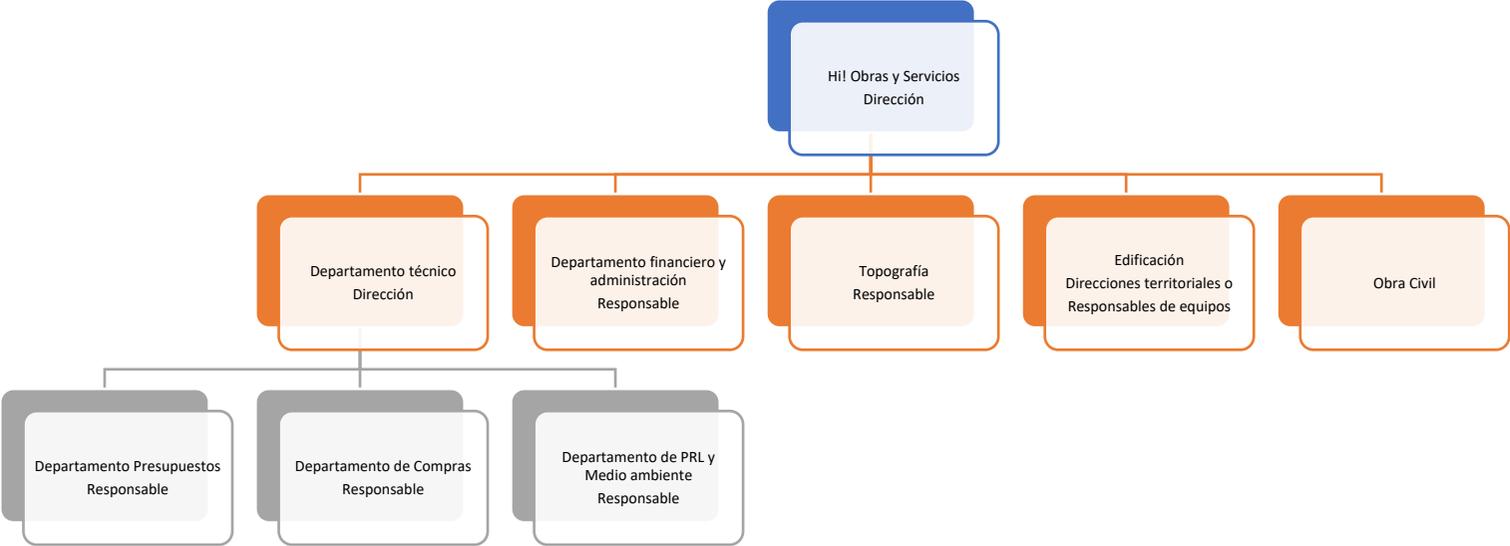
Desde la Dirección y el Departamento de RRHH de cada una de las empresas mencionadas, se aplica una política de Recursos Humanos equitativa y conforme a la ley, habiendo existido siempre una responsabilidad y sensibilidad en material social: igualdad, conciliación vida personal, familiar y profesional; responsabilidad social corporativa; calidad de vida; clima laboral, etc.

3.2 ORGANIGRAMA

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**



- HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**



- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**



3.3 Representación legal de las personas trabajadoras

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

La Empresa tiene 8 centros de trabajo ubicados en Guadalajara, Madrid y Málaga. Las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Guadalajara están representadas por un Comité de Empresa conformado por los siguientes:

SEXO	SINDICATO
1 – M- COMITÉ	CCOO
2-- M- COMITÉ	CCOO
3 – M- COMITÉ	CCOO
4 – H- COMITÉ	CCOO
5 – H- COMITÉ	CCOO

Las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Madrid están representadas por una delegada de personal:

SEXO	SINDICATO
6- M – DELEGADA DE PERSONAL	CCOO

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

La Empresa tiene 3 centros de trabajo ubicados en Guadalajara, Madrid y Málaga. Las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Madrid están representadas por una delegada de personal:

Los trabajadores de los centros de trabajo ubicados en Madrid están representados por un Comité de Empresa conformado por los siguientes:

SEXO	SINDICATO
1 – M- COMITÉ	CCOO
2—M- COMITÉ	CCOO
3 – H- COMITÉ	CCOO
4 – H- COMITÉ	CCOO
5 – H -COMITÉ	CCOO

Los trabajadores de los centros de trabajo ubicados en Guadalajara están representados por delegados de personal conformado por los siguientes:

SEXO	SINDICATO
6- M- DELEGADO/A	CCOO
7 – M- DELEGADO/A	CCOO
8 – H- DELEGADO/A	CCOO

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

La Empresa tiene 4 centros de trabajo ubicados en Guadalajara y Madrid.

Las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Madrid están representadas por un delegado de personal:

SEXO	SINDICATO
1- H – DELEGADO DE PERSONAL	CCOO

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

I. Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.; HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.; HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1. del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

II. Ámbito territorial

El Plan de Igualdad de **GRUPO INNOVATION REAL ESTATE** es de ámbito estatal. Así, las medidas establecidas por el presente Plan de igualdad aplican a todos los centros de trabajo presentes y futuros de **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.; HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.; HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

III. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años desde el **27/11/2023 a 27/11/2027**.

Se acuerda que, 6 meses antes de la finalización de la vigencia, se constituirá la comisión negociadora del nuevo plan de igualdad.

El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización y modificación.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la empresa con las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujeres.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, manteniendo el equilibrio entre sexos.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y prevención del acoso sexual. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de cuestionarios, cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la empresa.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. El plan de igualdad es revisado, consensado, aprobado y validado por la Comisión Negociadora.
- V. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. El órgano encargado de llevar a cabo el control de dichas medidas es la Comisión de Seguimiento.
- VI. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido, la Comisión de Seguimiento deberá realizar una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

6. PARTES QUE LO CONCIERTAN: COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran.

Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Composición**

La Comisión Negociadora del Plan de igualdad de **GRUPO INNOVATION REAL ESTATE**, está compuesta por representantes de la empresa y representantes legales de las personas trabajadoras. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión Negociadora, con fecha 12 de abril de 2023, se acuerda la siguiente composición:

En representación de la Empresa:

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO
MÓNICA CEZÓN MARTÍNEZ	DIRECTORA RRHH
SUSANA ALONSO CORRAL	ADJUNTA DIRECCIÓN RRHH
JESUS RODRIGUEZ BARQUITA	RESPONSABLE COMPLIANCE Y PREVENCIÓN BLANQUEO DE CAPITALES
ÁNGEL LÓPEZ DEL OLMO	DIRECTOR TERRITORIAL DE OBRAS

En representación de la parte social:

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO	SINDICATO
NATALIA GALÁN	-	CCOO DEL HABITAT
SOLEDAD MARCOS GUIJARRO	TÉCNICA DE MARKETING	CCOO DEL HABITAT
SARA REQUEJO GARCÍA	AYUDANTE DE OBRA	CCOO DEL HABITAT
MANUEL DELGADO PLAZA	DIRECTOR TERRITORIAL DE OBRAS	CCOO DEL HABITAT

actuación

Su ámbito de actuación comprende todo el territorio nacional.

- **Objetivos**

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.

2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

- **Funciones**

Los miembros aquí designados podrán ser renovados según la rotación que se dé dentro de la compañía en los cargos que desempeñan.

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

- Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
- Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

7. DIAGNÓSTICO – INFORME DE CONCLUSIONES

Se detallan a continuación las conclusiones del Informe de diagnóstico realizado expresamente para la elaboración del presente plan de igualdad y que puede ser consultado en su totalidad en la fase de diagnóstico de cada empresa, adjunto en el apartado “**otros**” del REGCON.

El diagnóstico se realizó a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la empresa. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, la fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.

8.1. Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se presenta un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y los trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- 8.1.1 *Distribución desagregada por sexo en relación con el total de personas trabajadoras.*
- 8.1.2 *Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo.*
- 8.1.3 *Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos contratos de trabajo*
- 8.1.4 *Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos grupos profesionales*
- 8.1.5 *Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos departamentos*
- 8.1.6 *Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la antigüedad*
- 8.1.7 *Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad*
- 8.1.8 *Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación*

8.1.1. Distribución desagregada por sexo con relación al total de personas trabajadoras

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 40,83% hombres y un 59,17% de mujeres.

En este caso observamos que hay una presencia o composición prácticamente equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que ninguno de los sexos representa una proporción superior al 60%, ni inferior al 40%. Por tanto, la empresa estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 72,57% hombres y un 27,43% de mujeres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%. Por tanto, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

La situación de la plantilla en el ejercicio 2022, refleja una proporción del 90% hombres y un 10% de mujeres.

En este caso observamos que no hay una presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en la Empresa, ya que uno de los sexos, concretamente el masculino, representa una proporción superior al 60%, y el sexo femenino representa una proporción inferior al 40%. Por tanto, la empresa no estaría dentro de los márgenes de oscilación entre los que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley orgánica 3/2007.

Cabe mencionar que, tradicionalmente el sector español de la construcción ha presentado una alta masculinización. Así, según la última edición del informe “Mujeres en el sector de la construcción”, que publica la organización bipartita -patronal y sindicatos- Fundación Laboral de la Construcción, la media anual de ocupadas en el sector en 2021 fue de 123.637 trabajadoras (9,07%). Hasta el año pasado el ejercicio con más presencia femenina había sido 2019, con un 8,9% de empleadas en la construcción. Las ocupaciones mayoritarias de las mujeres en el sector son de tipo administrativo.

Con las anteriores estadísticas, confirmamos que el Sector de la construcción pese a haber aumentado su índice de feminización a un 9,07%, sigue siendo un sector masculinizado.

8.1.2 Distribución desagregada por sexo en relación con los centros de trabajo

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

En **REAL ESTATE** el centro de trabajo que concentra el mayor número de personas trabajadoras está ubicado en Guadalajara “SEDE”, siendo superior la presencia del sexo femenino sobre el sexo masculino.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

OBRAS Y SERVICIOS tiene diversos centros de trabajo, de los cuales sólo la Sede central es una oficina, el resto son obras.

En la Sede central hay una composición equilibrada de hombres y mujeres.

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

Los centros de trabajo que concentran el mayor número de personas trabajadoras se encuentran ubicados en la localidad de Guadalajara.

La presencia del sexo masculino es superior al sexo femenino en todos los centros de trabajo.

8.1.3 Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos contratos de trabajo

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

En **REAL ESTATE** predomina la contratación indefinida (representa el 96,67% del total de contratos de la plantilla) sobre la temporal (representa el 3,33% del total de contratos de la plantilla).

En ambos tipos de contrataciones no se cumplen los valores legalmente establecidos para una composición equilibrada entre hombres y mujeres (en el primero, la presencia del colectivo femenino es superior al colectivo masculino; en el segundo, la presencia del colectivo masculino es superior al colectivo femenino).

Las contrataciones parciales representan un porcentaje muy reducido, siendo el sexo femenino el predominante en este tipo de contratación.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

En **OBRAS Y SERVICIOS** predomina la contratación indefinida (representa el 90,27% del total de contratos de la plantilla) sobre la temporal (representa el 9,73% del total de contratos de la plantilla).

En ambos tipos de contrataciones no se cumplen los valores legalmente establecidos para una composición equilibrada entre hombres y mujeres, puesto que la presencia del colectivo masculino es superior al colectivo femenino.

Las contrataciones parciales representan un porcentaje muy reducido, siendo ocupado solo por mujeres.

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

En **CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL** predomina la contratación indefinida (representa el 80,00% del total de contratos de la plantilla) sobre la temporal (representa el 20,00% del total de contratos de la plantilla). La presencia del sexo masculino se presenta en ambas modalidades contractuales. Por su parte, la presencia del sexo femenino se presenta solo en el Contrato Indefinido a Tiempo Completo Procedente De Uno Temporal (código 189).

8.1.4 Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos grupos profesionales

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

El grueso de la plantilla de **REAL ESTATE** se encuentra en las categorías profesionales "GRUPO 2" (representa el 18,33% del total de la plantilla), y el GRUPO 11 (representa el 16,67% del total de la plantilla). El primero agrupa el puesto de trabajo COMERCIAL, y el segundo, el puesto de trabajo de TÉCNICO-A OFICINA 3º/ESPECIALISTA.

En términos generales se observa que, en la mayoría de los grupos profesionales, la presencia del sexo femenino es superior al sexo masculino.

En lo que respecta a la segregación vertical, se observa sobrerrepresentación del sexo femenino en los GRUPOS 01, 02, 05, 06, 07, 10, 12 (puestos de trabajo: Administrativos/as, Limpieza, Responsables Y Algunos Técnicos/As). Por su parte, la

sobrerrepresentación del sexo masculino se identifica en los GRUPOS 03, 04 y 08 (puestos de trabajo: Conserje, Directivo-A, Técnico-A En Practicas).

Se observan evidencias de segregación horizontal en actividades asociadas tradicionalmente a mujeres, como lo son las tareas de limpieza o los trabajos administrativos, así como segregación vertical en el grupo de directivos-as.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

El grueso de la plantilla **OBRAS Y SERVICIOS** se encuentra en el “GRUPO 02” (representa el 21,24% del total de la plantilla), siendo el colectivo masculino el sexo predominante. Esto obedece a la alta masculinización existente en el puesto de trabajo “AYUDANTE DE OBRA”.

En la misma línea, aunque en menor medida, las categorías profesionales “GRUPO 05” (ENCARGADO/A DE OBRA), “GRUPO 01” (AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A), y “GRUPO 07” (JEFE/A DE OBRA) concentran una parte significativa de la plantilla (la primera representa el 14,16% respecto del total de la plantilla, mientras que las otras dos suponen el 11,50%). En el primer y tercer grupo profesional predomina el sexo masculino, Por su parte, en el segundo grupo profesional predomina el sexo femenino. La predominancia de un sexo u otro obedece a la alta masculinización/feminización existente en dichos puestos de trabajo.

En definitiva, en términos generales se observa que, en la mayoría de los grupos profesionales, la presencia del sexo masculino es superior al sexo femenino. Sin embargo, destaca la alta feminización en la categoría profesional “GRUPO 10” (RESPONSABLE ÁREA/DPTO).

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

El grueso de la plantilla **CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL** se encuentra en el “GRUPO 05” (AYUDANTE DE OBRA), concretamente un 30,00% del total de la plantilla. Esta categoría profesional es ocupada exclusivamente por el sexo masculino.

En la misma línea, aunque en menor medida, las categorías profesionales “GRUPO 01” (DIRECTIVO-A), “GRUPO 02” (ENCARGADO-A DE OBRA/CAPATAZ), y “GRUPO 03” (JEFE-A DE OBRA) concentran una parte significativa de la plantilla (cada una representa un 20,00% del total de la plantilla). En todas ellas, también encontramos presencia exclusivamente masculina.

En definitiva, en términos generales se observa que, la presencia del sexo masculino es predominante en todos los grupos profesionales, no cumpliéndose con los valores legalmente establecidos para una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

8.1.5 Distribución desagregada por sexo en relación con los distintos departamentos

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

El grueso de la plantilla de **REAL ESTATE** se encuentra en el Departamento de “DIVISIÓN INMOBILIARIA” (representa el 42,50% de la plantilla) contando con una mayor presencia de mujeres. Este Departamento relaciona distintas áreas tales como “Atención Al Cliente”; “Comercial”; “Diseño”; “Marketing”; “Posventa”.

Otra parte significativa de la plantilla se encuentra representada en el Departamento “DIVISIÓN TÉCNICA” (representa un 24,17% del total de la plantilla) observándose una presencia prácticamente equilibrada de ambos sexos. Este Departamento relaciona distintas áreas tales como “Estudios y análisis de proyectos”; “Dpto. Proyectos”; “Dpto. Urbanismo”.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

El grueso de la plantilla de **OBRAS Y SERVICIOS** se encuentra en el Departamento de obra (representa el 77,88% de la plantilla) siendo el colectivo masculino el sexo predominante.

Los restantes Departamentos, esto es el Departamento Central Constructora/oficina y el Departamento División Técnica se mantienen de forma residual. El primero representa el 18,58% respecto del total de la plantilla, mientras que el segundo representa el 3,54% del total de la plantilla. En el primero hay mayor presencia femenina, mientras que en el segundo hay mayor presencia masculina.

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

El grueso de la plantilla de **CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL** se encuentra en el Departamento de “**OBRA**” (representa el 80% de la plantilla), no contando con presencia de mujeres. Este Departamento relaciona se relaciona con el Área de “*Edificación*”.

El resto de la plantilla se encuentra dividida entre los departamentos de “**CENTRAL CONSTRUCTURA**” y “**DIVISIÓN TÉCNICA**” (representando cada una el 10%). Cabe señalar que en el segundo de los departamentos no existe presencia femenina, en el primero de ellos no encontramos presencia del sexo masculino.

Asimismo, hay que señalar que el departamento de “**CENTRAL CONSTRUCTURA**” se relaciona con el área de “*PRL y Medio Ambiente*” y el de “**DIVISIÓN TÉCNICA**” con la de “*Proyectos*”.

8.1.6 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la antigüedad

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

La mayor parte de las personas trabajadoras de **REAL ESTATE** se sitúan en franjas de antigüedad altas de **“10 a 20 años”** (representa un 35,83% del total de la plantilla), y **“más de 20 años”** (representa un 18,33% del total de la plantilla),. Si bien, en ambas franjas de antigüedad la presencia del sexo femenino es superior, hay una composición prácticamente equilibrada de ambos sexos.

Otra parte significativa de la plantilla se encuentra representada en la franja de antigüedad de **“0 a 1 año”** (representa un 11,67% del total de la plantilla),. En este caso, la presencia de las mujeres es superior a los hombres, puesto que, en el último año, las mujeres han ocupado puestos como Comercial, Técnicas, abogadas, administrativos/as, etc.

En definitiva, en términos generales se observa que, hay una mayor presencia del colectivo femenino en el promedio de antigüedad de la plantilla; sin embargo, en la mayoría de las franjas de antigüedad se cumplen los valores legalmente establecidos para una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

La mayor parte de las personas trabajadoras de **OBRAS Y SERVICIOS** se sitúan en franjas de antigüedad de **“3 a 5 años”** y **“de más de 10 años”**. En ambas franjas, la presencia del sexo masculino es predominante (representa más del 60% en cada caso).

Otra parte significativa de la plantilla que concentra un alto porcentaje de trabajadores/as se sitúa en las franjas de antigüedad de **“5 a 7 años”** (representa el 19,47% del total de la plantilla). Como en el caso anterior, el colectivo masculino es el sexo predominante.

Las restantes franjas de antigüedad **“de 0 a 1 año”** (representa un 5,31% del total de la plantilla), y **“de 1 a 3 años”** (representa el 12,39% del total de la plantilla) concentran porcentajes inferiores, sin embargo, la presencia del sexo masculino es muy superior al sexo femenino. Esto obedece al crecimiento que ha experimentado en los últimos años las contrataciones en el Departamento de obra.

En definitiva, en términos generales se observa que, existe una predominancia masculina en todas las franjas de antigüedad. A pesar de que el colectivo femenino supone una representación total más reducida, hemos observado que cuenta con representación especialmente en franjas de antigüedad altas.

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

La mayor parte de las personas trabajadoras de **CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL** se sitúan en franjas de antigüedad de inferiores “**De 0 a 1 año**” (representa 20,00% del total de la plantilla), y “**De 1 a 3 años**” (representa 30,00% del total de la plantilla).

Otra parte significativa de la plantilla se concentra en franjas de antigüedad superiores “**De 5 a 10 años**” (representa 20,00% del total de la plantilla), y “**De más de 15 años**” (representa 20,00% del total de la plantilla).

La presencia del sexo masculino es predominante en todas las franjas de antigüedad, salvo en la franja en “**De 5 a 10 años**” donde encontramos una presencia totalmente equilibrada de ambos sexos.

8.1.7 Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

La mayor parte de las personas trabajadoras de **REAL ESTATE** se sitúan en la franja de edad de “**46 a 55 años**” (representa un 46,67% del total de la plantilla). Otra parte significativa de la plantilla se sitúa en la franja de edad de “**36 a 45 años**” (representa un 31,67% del total de la plantilla).

En la primera franja de edad hay una composición equilibrada de mujeres y hombres, mientras que, en la segunda franja de edad no se cumplen estos valores, ya que el sexo femenino representa un porcentaje superior al 60% al de los hombres.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

La mayor parte de las personas trabajadoras de **OBRAS Y SERVICIOS** se sitúan en franjas de edad de “**36 a 45 años**” (representa 32,74% del total de la plantilla), y de “**46 a 55 años**” (representa 30,97% del total de la plantilla). En la primera franja de edad hay una composición equilibrada de mujeres y hombres, mientras que en la segunda franja de edad empieza a descender el número de mujeres. El motivo es porque precisamente las ocupaciones más masculinizadas (gruistas, capataces y encargados de obra) son oficios tradicionales de la construcción que se adquieren con la experiencia laboral y que solo desempeñan hombres con cierta edad, con gran dificultad de encontrar mujeres en estas categorías profesionales.

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

La mayor parte de las personas trabajadoras de **CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL** se sitúan en franjas de edad de “**entre 45-50**” (representa 30,00% del total de la plantilla), y “**entre 50-55**” (representa 30,00% del total de la plantilla).

Otro 20,00% del total de la plantilla se sitúa en la franja de edad de “**entre 25-30**”.

El resto de las franjas (“entre 35-40” y “entre 40-45”) se mantienen de forma residual. En todas las franjas mencionadas anteriormente, predomina la presencia del sexo masculino.

8.1.8 Distribución desagregada por sexo en relación con el nivel de estudios/formación

- **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**

La mayor parte de los trabajadores de **REAL ESTATE** ostenta un nivel de estudios superior “**LICENCIATURA O EQUIVALENTES**” (representa 39,67% del total de la plantilla), y en menor medida, un nivel de estudios intermedio “**BACHILLERATO, FP, BUP**” (representa 33,06% del total de la plantilla).

En el primero hay una composición equilibrada de mujeres y hombres, mientras que, en el segundo no se cumplen estos valores, ya que el sexo femenino representa un porcentaje superior al 60% al de los hombres.

El resto de la plantilla cuenta con formación básica “**PRIMARIOS/SECUNDARIOS**”, y otra parte con formación intermedia “**DIPLOMADO**”.

- **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**

La mayor parte de los trabajadores de **OBRAS Y SERVICIOS** ostenta un nivel de estudios “**DIPLOMADO**” (representa 33,63% del total de la plantilla).

El resto de la plantilla cuenta con formación superior “**LICENCIATURA O EQUIVALENTES (2º CICLO)**” (representa un 22,12% del total de la plantilla), intermedia “**BACHILLERATO, FP**” (representa un 22,12% del total de la plantilla) e inferior “**PRIMARIOS/SECUNDARIOS**” (representa un 22,12% del total de la plantilla).

En todos los niveles de estudios, el sexo masculino representa un porcentaje superior al sexo femenino. No obstante, la presencia de las mujeres es significativa en el nivel de estudios “**BACHILLERATO, FP**”.

- **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L.**

La mayor parte de las personas trabajadoras de **CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL** ostentan un nivel de estudios superior “**LICENCIADOS O EQUIVALENTES, 2ª CLICLO**” (representa el 60% del total de la plantilla).

El resto de la plantilla cuenta con formación básica “**1ª ETAPA DE EDUC. SECUN (ESO)**”, y superior “**DIPLOMADOS O 3 CURSOS UNIVERSITARIOS**” (cada uno representa el 20,00% del total de la plantilla).

En todos los niveles de estudios, el sexo masculino representa un porcentaje superior al sexo femenino.

8.2 Análisis de igualdad por materias

En este apartado se detallarán las conclusiones más relevantes sobre cada una de las materias recogidas en el art. 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las materias analizadas son

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Promoción profesional
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral desde una perspectiva de género
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación no sexista

a) Proceso de selección y contratación

Una vez analizada en el diagnóstico las vías de reclutamiento, selección y contratación en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Las Organizaciones llevan un registro de las altas/incorporaciones y bajas/extinciones de contrato en los últimos años, desagregada por sexo, puesto de trabajo y categoría profesional.
- Las Organizaciones cuentan con un proceso de reclutamiento, selección de personal y contratación estandarizado, en el que se respeta el principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Las personas responsables de la selección disponen de experiencia en procesos de reclutamiento, contando con un procedimiento objetivo de selección.
- Las ofertas de empleo se confeccionan con el uso de un lenguaje inclusivo, neutro y no sexista.

b) Clasificación profesional

Una vez analizada en el diagnóstico la distribución profesional en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- El sistema de clasificación profesional se establece en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta adaptación, así como distintas funciones y especialidades profesionales.
- Los Grupos Profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género.
- El lenguaje utilizado para denominar los grupos profesionales es inclusivo y no sexista

c) Promoción profesional

Una vez analizada en el diagnóstico las vías promoción profesional en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- La Organizaciones llevan un registro de todas las promociones internas, desagregada por sexo, categoría profesional y tipo de contrato de trabajo en los últimos años.
- Ninguna de las Organizaciones cuenta con un procedimiento interno estandarizado y por escrito para la promoción de sus empleados/as. No obstante, la Organización es consciente de las ventajas de la promoción interna tanto para el personal como para a propia empresa, por ello dispone de diferentes herramientas a la hora de analizar la promoción interna en la empresa, tales como, descripciones de puestos de trabajo, valoraciones de puesto de trabajo, currículum vitae previo a la entrada en la empresa del personal, evaluaciones de desempeño con análisis de competencias, formación interna y planes de carrera, entrevistas personales, etc. Todas estas herramientas son imprescindibles para poder realizar una óptima política interna de promociones. La empresa analiza y decide las necesidades a cubrir en un amplio sentido, por ello tiene en cuenta criterios como: formación y experiencia, actitud, capacidad de aprendizaje, y en función del puesto las diferencias competencias: capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, capacidad de comunicación, etc., garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Formación

Una vez analizada en el diagnóstico las formaciones impartidas en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Las Organizaciones llevan un registro de todas las formaciones impartidas en los últimos años, distinguiendo el número de alumnos que participan desagregado por sexo, número de horas y modalidad por la que se ha impartido.
- Todas las Organizaciones ofrecen un amplio abanico de formaciones, desde más técnicas hasta más genéricas.
- Las Organizaciones cuenta con una plataforma de formación on-line en su intranet, con más de 50 cursos relacionados con el sector, de acceso a todo el personal, sin necesidad de autorización por parte del superior. En esta plataforma está disponible para todo el personal un curso de Igualdad y acoso, el cual fue ofrecido en la intranet de la empresa a todo el personal.
- **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** ha firmado dos acuerdos de colaboración con la Fundación Inclusión y diversidad para mujeres con minusvalía: el Proyecto “Coaching Laboral “POR Y PARA” Mujeres con Discapacidad”, el cual busca dar una salida laboral a las mujeres con discapacidad; y el Proyecto “Agentes de Igualdad y Diversidad en Organizaciones para mujeres con discapacidad”, el cual busca fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad a través de la promoción interna.

e) Condiciones de trabajo

Una vez analizada en el diagnóstico las condiciones de trabajo en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Todas las empresas del **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** se ciñen a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio colectivo de aplicación, en lo relativo a las condiciones de trabajo para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo. En algunos casos amplía las condiciones en el siguiente sentido:
 - Sobre la base del calendario del convenio se negocian todos los años con la RLPT los calendarios laborales por provincia, centro de trabajo y departamento cambiando días de convenio y horas laborales en base a criterios de conciliación (por ejemplo, cambiar días de convenio a días que no hay colegio) y también a criterios productivos.
 - En las oficinas y en las obras hay jornadas partidas durante el año a excepción de los viernes y del verano que hay jornada continua (estos días de jornada continua en verano varían en función de la obra y la oficina según el convenio o acuerdo con RLPT).

- Posibilidad de adaptar horarios en jornadas completas por necesidades de conciliación.
- Las vacaciones se estipulaban en días naturales y se cambiaron a días laborales a petición de la RLPT, siendo actualmente 22 días de vacaciones laborales al año. Se ampliaron los periodos de disfrute de vacaciones de tres a cinco días a petición de la RLPT. Se consumen desde el 1 de enero al 31 de diciembre. La empresa recomienda disfrutar al menos de la mitad de las vacaciones en verano.
- Antes de 2022 se realizaban contratos de obra y servicio y alguno por circunstancias de la producción. Actualmente la contratación es siempre indefinida.
- Las contrataciones por empresas de trabajo temporal (ETT) son residuales y/o esporádicas (1 o 2 veces al año).
- No existe una política de Teletrabajo.
- La empresa dispone de cheque guardería, seguro médico, Plan de pensiones de empleo y se implantará en breve del cheque restaurante. El personal de la sede central dispone de cafetería.
- Descripción de sistemas de organización y control de trabajo. Actualmente la Organización cuenta con un Software de registro de jornada.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas en materia de corresponsabilidad en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Las Organizaciones llevan un registro de los permisos otorgados relativos al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, desagregada por sexo.
- Las Organizaciones se encuentran en una posición defensora de sus trabajadores/as y en post de seguir creciendo en favor de la conciliación y la ordenación del tiempo de trabajo.
- Las Organizaciones facilitan la movilidad geográfica o cambio de centro, motivado por el cuidado de personas dependientes (menores y familiares dependientes).
- Las Organizaciones favorecen jornadas flexibles a 100% adaptadas a las necesidades individuales y empresariales.

g) Infrarrepresentación femenina

Una vez analizada en el diagnóstico la presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- En **REAL ESTATE**, no se observa la existencia de segregación vertical ya que existe un equilibrio en cuanto a la representación de mujeres y hombres por los diferentes puestos de responsabilidad y niveles jerárquicos, salvo en el “nivel técnico” y en el “nivel administrativo”.
- En **OBRAS Y SERVICIOS**, las mujeres están representadas en todos los niveles de responsabilidad, salvo en los niveles “Directivo y operativo” que son ocupados exclusivamente por hombres. Destaca la presencia de las mujeres en el nivel administrativo (representan el 87,50%).
- En **CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL** se observa una composición desequilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de responsabilidad, salvo en el “Mando intermedio” que hay una mujer y ningún hombre. En el nivel “Directivo” solo hay presencia del sexo masculino.

h) Retribución

GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE ha realizado el registro salarial y la auditoría retributiva conforme a lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El período temporal que se ha tomado como referencia para el análisis ha sido el ejercicio 2022.

El objetivo del registro salarial y auditoría retributiva es identificar la existencia o no de diferencias o brechas significativas en las retribuciones salariales percibidas por hombres y mujeres, así como determinar su origen y factores que puedan ser relevantes para justificar su existencia.

- Conclusiones registro salarial

Una vez realizado el registro salarial y la auditoría retributiva, podemos reafirmar que las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L** cumplen con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, puesto que no se observan aspectos discriminatorios ni en la estructura salarial.

En efecto, las diferencias salariales detectadas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y así se ha justificado en cada caso en los “**INFORMES DE DIAGNÓSTICO**”, tal y como exige el art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores.

- Conclusiones auditoría retributiva

HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L., **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L** han valorado los puestos de trabajo basado en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de los diferentes puestos de trabajo de la organización, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos. Con el fin de determinar el valor relativo de los diferentes puestos de trabajo, y poder compararlos para crear una estructura organizativa salarial justa, equitativa y coherente, se han valorado

una serie de factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y asignando una puntuación o valor numérico a cada factor.

En este sentido, la valoración de puestos es aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos. Concretamente, en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) se han tenido en cuenta los siguientes factores y subfactores determinados por el Ministerio del Igualdad:

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas. Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.

A.2.2) Movimientos repetitivos. Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo

A.2.3) Esfuerzo visual. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

A.2.4) Esfuerzo auditivo. Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico. Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación. Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad. Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas. Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.

A.6.2) Responsabilidad económica. Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial. Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas. Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas.

C.1.2) Competencias digitales. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.

C.1.3) Gestión de la diversidad. Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero. Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.

C.1.5) Formación no reglada. Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor

C.1.6) Experiencia. Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza. Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.

C.2.2) Minuciosidad. Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

C.2.3) Aptitudes sensoriales. Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones. Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa. Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia

C.3.2) Capacidad emocional. Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos. Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

D.1.1) Condiciones físicas. Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).

D.1.2) Condiciones psicosociales. Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también

sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones. Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).

D.2.2) Desplazamientos y viajes. Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

De los resultados extraídos de la auditoría retributiva, podemos reafirmar que las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L** cumplen con lo establecido en el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en materia retributiva, ya que, determina de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo, y establece condiciones retributivas equitativas independientemente del género de la persona que lo ocupe.

En términos generales, se puede observar una correspondencia entre los puestos de trabajo con mayor nivel de retribución total anual y mayor nivel de exigencia o puntuación en la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y viceversa.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la prevención del acoso sexual en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- En los últimos años no se ha comunicado ninguna situación de acoso por razón de sexo, ni acoso laboral, y, por tanto, no consta ningún registro de estos casos en ninguna de las Organizaciones.
- Desde el año 2018 se cuenta con un Protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de género. Este protocolo se puso a disposición del personal en la intranet de la empresa. Sin embargo, las empresas del **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** han negociado con la Comisión de Igualdad un nuevo protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

j) Salud laboral desde una perspectiva de género

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la salud laboral en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Las Organizaciones cuentan con un Sistema de Gestión de la Prevención, integrado tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, que tomando como base la normativa vigente incluye criterios altamente exigentes en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ninguna de las Organizaciones ha realizado ninguna adaptación de puestos y de trabajos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.
- Ninguna de las Organizaciones no ha suspendido ningún contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- Todas las Organizaciones poseen la acreditación de ISO conforme con la especificación 45001 de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Todas las Organizaciones cuentan con un protocolo específico para mujeres embarazadas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.

k) Violencia de género

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la con la protección de víctimas de violencia de género en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- En los últimos años ninguna trabajadora ha comunicado ser víctima de violencia de género; por tanto, no consta ningún registro de estos casos en ninguna de las Organizaciones.
- En ninguna de las Organizaciones existe un protocolo específico en materia de violencia de género, y tampoco tiene establecido ningún canal de comunicación para las víctimas. Sin embargo, las empresas del **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** han negociado con la Comisión de Igualdad un protocolo de apoyo para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

l) Lenguaje y comunicación no sexista

Una vez analizada en el diagnóstico las medidas relacionadas con la comunicación inclusiva en las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.**, se obtienen las siguientes conclusiones:

- Los canales más habituales de comunicación interna en las Organizaciones son: intranet, actos corporativos (convenciones, jornadas familiares, comidas, etc.),

tablones de anuncios y especialmente en la comunicación diaria con el responsable que por cultura de empresa son personas accesibles y cercanas. En los tablones de anuncios se suelen colgar los carteles que se envían desde el centro de la mujer, cursos, eventos, campañas, etc. En la intranet y redes sociales se apostó en la campaña de navidad por realzar la figura de la mujer en la obra.

- **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** ha firmado convenio de colaboración con el Instituto de la mujer de Castilla la Mancha, con el objetivo de colaborar en la igualdad real y efectiva entre la mujer y el hombre y en el que nuestra empresa manifiesta su sensibilidad en materia de igualdad y su colaboración en acciones de sensibilización, divulgación de campañas en el entorno laboral, colaboración con la bolsa de empleo y asesoramiento en materia de necesidades de personal y formación para una mejor inserción laboral. Los frutos de esta colaboración, junto con la colaboración del Centro de la mujer de Guadalajara, han sido fundamentalmente la difusión de campañas de sensibilización en la empresa.
- **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** ha difundido entre toda la plantilla de las empresas **HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L.**, **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS, S.L.**, y **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL, S.L.** , un compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa.

9. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado se hace referencia al conjunto del Plan y se ha propuesto en función de las conclusiones emanadas de el diagnóstico de situación.

A partir de los objetivos generales se desarrollan los objetivos específicos, las acciones, personas responsables y cronograma para el cumplimiento de estos.

En el programa de actuación se encuadran uno o más objetivos generales por cada área de actuación evaluada en el diagnóstico, obteniendo una ficha por cada medida propuesta a fin de facilitar el seguimiento y control por parte de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa					
MEDIDAS	INDICADORES	Recursos	Prioridad	RESPONSABLES	PLAZO
1- Designar una persona responsable, y una suplente, de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Propuesta: Mónica Cezón Martínez y como suplente Susana Alonso Corral Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Acta de designación	Alta	Dpto. RRHH	Primer trimestre 2024
2- Habilitar un correo electrónico para dar cabida a las comunicaciones relacionadas con el plan de igualdad	Dirección de correo	Canales de comunicación interna.	Alta	Dpto. RRHH	Primer trimestre 2024

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos. Asegurar la igualdad de oportunidades a la hora de seleccionar y contratar personal					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	Prioridad	RESPONSABLES	PLAZO
1. Desarrollar un procedimiento de selección con perspectiva de género. Dichos documentos no contendrán cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto. Se elaborará un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.	Registro de altas y bajas. Nº. de hombres y mujeres incorporados/as.	Documento de procedimiento de selección. Guion de preguntas prohibidas.	Media	Dpto. RRHH	Año 2024
2- Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. Además, Incorporar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Nº ofertas de empleo publicadas Webs y centros de empleo (análisis de muestreo)	Web empresa Intranet	Media	Dpto. RRHH	Carácter periódico
3- Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad	Nº de empresas informadas sobre Nº de concursos y proveedores. Listado	Medios de comunicación habituales de la empresa	Media	Dpto. RRHH	Carácter periódico

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	Prioridad	RESPONSABLES	PLAZO
1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.	Análisis de un muestreo	Documentación interna y propia de la empresa	Media	Dpto. RRHH	Carácter periódico
2- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo	-Documentación interna y propia de la empresa -Catálogo de puestos y valoración.	Media	Dpto. RRHH	Carácter periódico.
3- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Nuevas fuentes empleadas. Nº. de personas incorporados/as, desagregado por sexo y puesto de trabajo.	Utilización de fuentes de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo.	Media	Dpto. RRHH	Carácter periódico
4- Priorizar la contratación de mujeres a igualdad de condiciones en áreas o puestos masculinizados.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Base datos RRHH	MEDIA	Dpto. RRHH	Anual
5- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos masculinizados (Universidades, centros FP, FLC)	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres incorporadas por esta vía a puestos masculinizados	Registro de colaboraciones	Media	Dpto. RRHH	Carácter periódico
6- Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda	Registro de casos	Media	Dpto. RRHH	Anual

puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.					
7- Llevar un registro de entrevistas y contrataciones por sexo y puesto de trabajo	Excel de registro	Base datos RRHH	MEDIA	Dpto. RRHH	Anual

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras.	Documentación interna y propia de la empresa y canales de comunicación interna.	Dpto. RRHH	ALTA	Carácter periódico
2. Revisar los puestos de trabajo y categorías en el software de RRHH para usar términos neutros o en su caso que engloben también el femenino.	Nº de Cambios	Software RRHH	Dpto. RRHH	ALTA	Antes de finalizar 2024
3. Revisar anualmente la descripción y valoración de puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un	Resultado de la evaluación de puestos de	Herramienta del Ministerio	Dpto. RRHH	MEDIA	Anual

<p>puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor</p>	<p>trabajo e identificación de los puestos de igual valor</p>	<p>de Trabajo VPT Organigramas y estructura organizativa-retributiva de la empresa</p>			
--	---	--	--	--	--

3. FORMACIÓN

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

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
<p>1- Analizar la base de datos de formación con perspectiva de género</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que se han formado</p>	<p>Base de datos RRHH</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>ALTA</p>	<p>ANUAL</p>
<p>2- Ofrecer formación a toda la plantilla en materia de igualdad</p>	<p>Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo</p>	<p>Intranet Proveedores de formación</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>ALTA</p>	<p>Antes de finalizar 2024</p>

<p>3- Formar en igualdad, prevención del acoso sexual, por acoso de sexo y víctimas de violencia de género al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección</p>	<p>Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes.</p> <p>Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo</p>	<p>Certificado de realización del curso</p>	<p>Experto externo en materia de igualdad</p>	<p>ALTA</p>	<p>Antes de finalizar 2024</p>
<p>4- Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo</p>	<p>Certificado de realización del curso</p>	<p>Experto externo en materia de igualdad</p>	<p>ALTA</p>	<p>Antes de finalizar 2024</p>
<p>5- Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación (si se diesen casos durante la vigencia del Plan). Así como en la formación destinada a reciclaje.</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.</p>	<p>Manual de acogida</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>ALTA</p>	<p>Año 2024</p>
<p>6- Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.</p>	<p>Revisión de contenidos</p>	<p>Certificado de realización del curso</p>	<p>Experto externo en materia de igualdad</p>	<p>ALTA</p>	<p>Carácter periódico</p>

7- Formación en Igualdad Retributiva para RRHH	Nº de cursos realizados	Proveedor de formación	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de finalizar 2024
---	-------------------------	------------------------	------------	-------	-------------------------

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

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo	Registro de formaciones	Dpto. RRHH	ALTA	Carácter periódico
2. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración, cuando el puesto de trabajo ha sufrido cambios durante ese período de tiempo.	Nº de veces que se aplica	Registro de formaciones	Dpto. RRHH	ALTA	Carácter periódico

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

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas cuando la estructura organizativa de la empresa crezca con nuevas vacantes directivas o cuando se produzcan bajas en posiciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas	Registro de formaciones	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico

2. Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	Registro de formaciones	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
--	---	-------------------------	------------	-------	--------------------

4. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.-. Garantizar el desarrollo y la promoción profesional basada en la igualdad entre mujeres y hombres, velando porque las medidas de conciliación no sean un impedimento.

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Implementación de un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Documentación RRHH para elaborar el protocolo	Dpto. RRHH	ALTA	Antes de finalizar 2024
2. Publicación del procedimiento en la intranet.	Publicación	Intranet	Dpto. RRHH	ALTA	Antes de finalizar 2024

3. Registro anual de nivel de estudios, formación, antigüedad, etc. desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	Excel	Dpto. RRHH	MEDIA	Anual
4. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa. Se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a la promoción interna del sexo menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que existe infrarrepresentación.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Documento de procedimiento de promoción Registro de las promociones	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
5. Seguimiento anual de las promociones, teniendo en cuenta factores de conciliación para garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Documento de procedimiento de promoción Registro de las promociones	Dpto. RRHH	MEDIA	Anual
6. Seguimiento anual de las promociones, desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Documento de procedimiento de promoción Registro de las promociones	Dpto. RRHH	MEDIA	Anual
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO

<p>1. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas</p>	<p>Nº de veces que se aplica y grupos</p>	<p>Documento de procedimiento de promoción Registro de las promociones</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Carácter periódico</p>
<p>2. A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres con el objetivo de alcanzar, si fuera posible, el <u>10%</u> en las nuevas promociones a puestos donde estén infrarrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa. En caso de no haber sido posible se indicarán las causas.</p>	<p>Datos comparativos de las promociones de los distintos años, con puesto de origen y puesto de destino, desagregados por sexo Justificar en caso que no sea posible</p>	<p>Documento de procedimiento de promoción Registro de las promociones</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Carácter periódico</p>
<p>3. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa.</p>	<p>Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.</p>	<p>Registro de casos</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Carácter periódico</p>
<p>4. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se deberá justificar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.</p>	<p>Justificación de las razones del descarte de dichas candidaturas</p>	<p>Registro de casos</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Carácter periódico</p>

5. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan el principio de igualdad y un entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, baños, áreas de lactancia, etc. para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Aplicación de la medida	Nº Espacios disponibles	Dpto. RRHH, Área técnica: calidad y gestiones-tramitaciones	MEDIA	Carácter periódico
2. 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.	Ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	Registro de ropa entregada	Dpto. RRHH. Área técnica: calidad y gestiones-tramitaciones	MEDIA	Carácter periódico
3. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Registro de entrevistas	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
4. Registro y análisis de los porcentajes de jornadas de trabajo, excedencias, jornadas flexibles y tipos de contratos	Nº de hombres y mujeres en cada categoría analizada	Excel datos y análisis	Dpto. RRHH	ALTA	Anual

5. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida, desagregado por sexo	Nº comunicaciones	Dpto. RRHH	ALTA	Carácter periódico
6. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.	Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo	Registro de altas	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
7. A lo largo de la vigencia del Plan, convertir jornadas parciales en completas de las mujeres, con el objetivo de alcanzar, si fuera posible, el 15% de transformaciones. En caso de no haber sido posible se indicarán las causas.	Nº de transformaciones desagregadas por sexo Justificarlo en caso que no sea posible	Registro de jornadas	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
8. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo	Registro de contrataciones	Dpto. RRHH	MEDIA	Anual
9. Protocolo desconexión digital	Protocolo	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de fin 2025

10. Analizar las bajas en la empresa por sexo, departamento, puesto y tipo de baja	Excel con estadística y análisis	Software de RRHH	Dpto. RRHH	MEDIA	Anual
---	----------------------------------	------------------	------------	-------	-------

6. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Obtener un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría, analizarlo e implantar medidas si fuera necesario	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Ibermutua, y software RRHH	Dpto. RRHH Dpto. PRL	ALTA	Anual
2. Revisar el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural y publicarlo en la intranet.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Intranet	Dpto. PRL	ALTA	Año 2024
3. Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Registro embarazos	Dpto. RRHH Dpto. PRL	MEDIA	Anual

<p>4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo, como por ejemplo aquellos relacionados con la menopausia dada la edad de la plantilla.</p>	<p>Porcentaje de plazas reservadas y nº de mujeres que las ocupan</p>	<p>Documentos PRL</p>	<p>Dpto. PRL</p>	<p>MEDIO</p>	<p>Carácter periódico</p>
<p>5. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género</p>	<p>Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.</p>	<p>Medidas realizadas</p>	<p>Dpto. PRL</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Anual</p>
<p>6. Reunión con la persona Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Actas de reuniones</p>	<p>Reuniones Comisión seguimiento</p>	<p>Dpto. PRL</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Una vez a lo largo del plan</p>

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Flexibilizar el permiso de los días de permisos por hospitalización o enfermedad de familiar pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario y sin necesidad de iniciarlo el primer día del hecho causante	Nº de personas que lo solicitan Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Políticas de RRHH	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de finalizar 2024
2. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Políticas de RRHH	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de finalizar 2024
3. Comunicar la posibilidad de cambiar los días festivos y de convenio del calendario laboral si se reside en una ciudad y el centro de trabajo está en otra.	Nº de veces que se aplica, número de solicitudes rechazadas y motivación.	Políticas de RRHH Intranet	Dpto. RRHH	BAJA	Antes de finalizar 2024
4. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Políticas de RRHH Intranet	Dpto. RRHH	BAJA	Antes de finalizar 2024
5. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la	Protocolo de actuación	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de finalizar 2025

tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	denegación.				
6. Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar	Publicación Intranet	Intranet	Dpto. RRHH	BAJA	Antes de finalizar 2024
7. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores.	Publicación Intranet	Intranet	Dpto. RRHH	BAJA	Antes de finalizar 2024
8. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.	Publicación Intranet	Intranet	Dpto. RRHH	BAJA	Antes de finalizar 2024
9. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Registro de permisos solicitados y concedidos	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
10. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas y que se acogen a medidas de conciliación.	Registro de permisos solicitados y concedidos	-Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
11. Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y	Registro	Registro anual	-Dpto. RRHH	ALTA	Anual

valorar nuevas medidas aún no incluidas					
---	--	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Comunicar y difundir los permisos legales de las personas trabajadoras. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	Publicación// A través de la nómina bimestralmente.	Portal del empleado	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de finalizar 2024
2. Poner más contenidos el apartado de conciliación de la intranet sobre conciliación (información de interés, medidas, acciones de sensibilización, etc.)	Nº de contenidos y temática de estos	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Anualmente
3. Realizar una campaña de sensibilización en corresponsabilidad, con especial incidencia en los hombres de la plantilla y hacer especial hincapié en la difusión del permiso corresponsable de lactancia.	Campaña realizada. Contenido de la misma. Medio de difusión. Nº de personas a las que llega por sexo	Intranet	Dpto. RRHH	ALTA	Desde la firma del plan y durante su vigencia.

8. INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Aumentar el número de mujeres en aquellas áreas que estén más infrarrepresentadas					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres	Registro con los datos de la revisión	Software RRHH	Dpto. RRHH	ALTA	ANUAL
2. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Comunicaciones realizadas a los centros	Centros de empleo	Dpto. RRHH	MEDIA	Cuando surja la necesidad
3. Renovar el convenio con el Instituto de la mujer y acudir a las comisiones de seguimiento. En este convenio nuestra empresa manifiesta que tiene interés en colaborar con la bolsa de empleo, asesorando sobre cuáles son los perfiles más requeridos por la empresa para que puedan orientar a la mujer en la formación y competencias necesarias que le permitan una mejor inserción laboral.	Firma de la renovación Acta de comisión de seguimiento	Instituto de la Mujer	Dpto. RRHH	MEDIA	El convenio se renueva anualmente y la comisión de seguimiento suele ser una vez al año.
4. Durante la vigencia del Plan, incorporar a mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada, con el objetivo de alcanzar, si fuera posible, el 10% de incorporaciones. En caso de no haber sido posible se indicarán las causas.	Comparativa anual Justificarlo en caso de que no sea posible	Registro de altas y promociones	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
5. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en	Distribución de la plantilla por puestos	Documento de estructura	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico

los distintos puestos	desagregada por sexo	organización			
6. Colaborar en proyectos con Fundaciones/asociaciones que trabajen con la mujer en la mejora de su empleabilidad	Nº colaboraciones	Asociaciones externas	Dpto. RRHH	MEDIA	Anual

9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar el principio de igualdad retributiva en la empresa por razón de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar un registro salarial anual y una auditoría salarial a la mitad de la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio retributivo anual Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Herramienta del Ministerio de Trabajo (registro salarial y auditoría)	Dpto. RRHH	ALTA	Anual
2- Crear un listado específico para el registro retributivo en el nuevo software de RRHH que facilite la obtención de datos salariales por sexo y por los diferentes conceptos retributivos, para	Listado específico en el programa de nóminas para la obtención de datos	Nuevo software de administración de personal	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de finalizar 2024

ser más ágiles y efectivos en la obtención de datos.	salariales				
3- En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Informe	Dpto. RRHH	ALTA	Anual

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Difundir el nuevo protocolo de Acoso para la prevención y actuación frente al ACOSO SEXUAL y al ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Publicar el nuevo protocolo en la intranet	Publicación	intranet	Dpto. RRHH Compliance Marketing	ALTA	Un mes desde su publicación en BOE
2. Incorporar información en el Manual de Bienvenida sobre este protocolo	Información publicada	Manual de Bienvenida	Dpto. RRHH Marketing	MEDIA	Antes de junio 2024
3. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Registro de formación	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de junio 2024
4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Registro de formación	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de junio 2025
5. Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e	Nº de formaciones y nº de horas	Registro de formación	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de junio 2024

identidad de género.					
6. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Registro de formación	Dpto. RRHH	MEDIA	Antes de junio 2025

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.- Realizar un seguimiento de los casos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1- Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.	Acciones y contenido de las mismas.	Intranet	Compliance	ALTA	Cuando se dé la circunstancia

11.VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO

1.	Aprobación en el Comité de ética del protocolo de violencia de género	Acta Comité de ética	Compliance	Dpto. RRHH Compliance	ALTA	Próxima reunión Compliance
2.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. Publicación en la intranet del protocolo de violencia de género	Muestra de comunicaciones Publicación	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Un mes desde la aprobación en Compliance
3.	Incorporar información en el Manual de Bienvenida sobre este protocolo	Información publicada	Manual de Bienvenida	Dpto. RRHH Marketing	MEDIA	Antes de finalizar 2024
4.	Renovar el convenio con el Instituto de la mujer y acudir a las comisiones de seguimiento. “Por una sociedad sin violencia hacia las mujeres”	Nº de reuniones	Intranet Instituto de la mujer	Dpto. RRHH	ALTA	El convenio se renueva anualmente y la comisión de seguimiento suele ser una vez al año.
5.	Difundir campañas contra la violencia de género	Nº de campañas	Instituto de la mujer	Dpto. RRHH	MEDIA	Cuando nos envíen las campañas
6.	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.	Publicación Protocolo Violencia de género Nº de casos solicitados/aplicados	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico

<p>7. 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.</p> <p>Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.</p> <p>La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.</p>	<p>Publicación Protocolo Violencia de Género Nº de casos solicitados/aplicados</p>	<p>Intranet</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Cuando se dé la circunstancia</p>
<p>8. 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 dieciocho (o 24 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</p>	<p>Publicación Protocolo Violencia de Género Nº de casos solicitados/aplicados</p>	<p>Intranet</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Cuando se dé la circunstancia</p>

pasivos					
<p>9. 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:</p> <p>Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.</p> <p>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 respetando, en todo caso, su retribución de origen.</p> <p>Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.</p> <p>En el caso de sentencia firme, si trabajan en</p>	<p>Publicación Protocolo Violencia de Género</p> <p>Nº de casos solicitados/aplicados</p>	<p>Intranet</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>MEDIA</p>	<p>Cuando se dé la circunstancia</p>

	el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la Empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.					
10.	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.	Publicación Protocolo Violencia de Género Nº de casos solicitados/aplicados	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Cuando se dé la circunstancia
11.	Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual	Publicación Protocolo Violencia de Género Nº de casos solicitados/aplicados	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Cuando se dé la circunstancia
12.	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,	Publicación Protocolo Violencia de Género Nº de casos solicitados/aplicados	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Cuando se dé la circunstancia
13.	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.	Publicación Protocolo Violencia de Género Nº de casos solicitados/aplicados	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Cuando se dé la circunstancia

12.COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.	Formaciones realizadas	Proveedores formación	Dpto. RRHH	ALTA	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
2. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Guías enviadas por el instituto de la mujer u otras instituciones	Dpto. RRHH	MEDIA	Primer año de vigencia del plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.					
MEDIDAS	INDICADORES	RECURSOS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Publicar el Plan de Igualdad en la intranet	Publicación	Intranet	Dpto. RRHH Marketing	ALTA	Un mes desde su publicación en BOE
2. Anunciar en la convención anual de empresa que tenemos Plan de Igualdad	Comunicado verbal y diapositivas	Salón de actos	Dpto. RRHH Dirección general	ALTA	La convención suele realizarse en enero-febrero de cada año
3. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios o intranet, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Creación de la sección y contenidos de la misma	Tabloneros de anuncios/intranet	Dpto. RRHH	ALTA	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
4. Introducir en la página web un espacio específico para	Creación del espacio y	Web	Dpto. RRHH	ALTA	6 meses desde

informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa	contenidos		Marketing		su publicación en BOE
5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Número de veces	Medios de comunicación empresa	Dpto. RRHH Dpto. Compras	ALTA	Desde la firma del plan y durante su vigencia.
6. Incorporar información en el Manual de Bienvenida sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.	Información publicada	Manual de Bienvenida	Dpto. RRHH Marketing	MEDIA	Antes de finalizar 2024
7. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Diseño y difusión de la campaña	Intranet	Dpto. RRHH Marketing	MEDIA	Primer año de vigencia del plan
8. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad	Nº de personas informadas	Intranet	Dpto. RRHH		Desde la firma del plan y durante su vigencia.
9. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio en la memoria	Memoria anual	Dpto. RRHH Financiero	MEDIA	Anual

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

MEDIDAS	INDICADORES	RECUROS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Campaña y contenido	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	ANUAL
2. Colaborar con el Instituto de las Mujeres u organismo	Colaboraciones	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Durante la

competente en su momento, en las distintas campañas.					vigencia del Plan.
--	--	--	--	--	--------------------

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.4.- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad					
MEDIDAS	INDICADORES	RECUROS	RESPONSABLES	PRIORIDAD	PLAZO
1. Difusión de campañas por la igualdad de oportunidades	Nº de campañas	Intranet Tablones de anuncios	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
2. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Campaña y contenido	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico
3. Realizar una campaña el día nacional de la conciliación y corresponsabilidad familiar (23 de marzo), promoviendo el compromiso de la empresa con esta materia y la igualdad, para promover esta cultura entre todo el personal.	Campaña y contenido	Intranet	Dpto. RRHH	ALTA	ANUAL
4. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Intranet	Dpto. RRHH	MEDIA	Carácter periódico

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

AÑO	TRIMESTRE	MEDIDA
AÑO 1		

2024	1º	RESPONSABLE IGUALDAD: 0.1.-1 / 0.1.-2
		PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 10.1.-1
		COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: 12.1.-2 / 12.2.-2 / 12.2.-4
	2º	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.1.-1 / 7.1.-2 / 7.1.-3 / 7.1.-4 / 7.1.-6 / 7.17 / 7.1.-8
		INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA: 8.1.-1
		PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 10.1.-2
		COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: 12.2.-4
	3º	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: 2.2.-2 / 2.2-3
		EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.2.-1 / 7.2.-2
		COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: 12.2.-6
	4º	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: 1.1.-1 / 1.2.-4 / 1.2.-6 / 1.2-7
		FORMACIÓN: 3.1.-1 / 3.1.-2 / 3.1.-3 / 3.1.-4 / 3.1.-5 / 3.1.-7
		PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL: 1.1.-1 / 4.1.-2 / 4.1.-3 / 4.1.-5 / 4.1.-6
		CONDICIONES DE TRABAJO: 5.1.-4 / 5.1.-8 / 5.1.-10
		SALUD LABORAL: 6.1.-1 / 6.1.-2 / 6.1.-3 / 6.1.-5
		EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.1.-11
RETRIBUCIÓN: 9.1.-1 / 9.1.-2 / 9.1.-3		

			<i>PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 10.1.-3 / 10.1.-5</i>
			<i>VIOLENCIA DE GÉNERO: 11.1.-1 / 11.1.-2 / 11.1.-3</i>
			<i>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN: 12.2.-7 / 12.3.-1 / 12.4.-2</i>
Año 2 2025	1º		<i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.1.-5</i>
	2º		<i>INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA: 8.1.-1</i>
	3º		<i>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: 2.2-3</i>
			<i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.2.-2</i>
	4º		<i>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: 1.2.-4 / 1.2.-6 / 1.2-7</i>
			<i>FORMACIÓN: 3.1.-1</i>
			<i>PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL: 4.1.-3 / 4.1.-5 / 4.1.-6</i>
			<i>CONDICIONES DE TRABAJO: 5.1.-4 / 5.1.-8 / 5.1.-10 / 5.1.-9</i>
			<i>SALUD LABORAL: 6.1.-1 / 6.1.-2 / 6.1.-3 / 6.1.-5</i>
			<i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.1.-11</i>
			<i>RETRIBUCIÓN: 9.1.-2</i>
			<i>PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: 10.1.-4 / 10.1.-6</i>

Año 3 2026	1º	
	2º	<i>INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA: 8.1.-1</i>
	3º	<i>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: 2.2-3</i>
		<i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.2.-2</i>
	4º	<i>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: 1.2.-4 / 1.2.-6 / 1.2-7</i>
		<i>FORMACIÓN: 3.1.-1</i>
		<i>PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL: 4.1.-3 / 4.1.-5 / 4.1.-6</i>
		<i>CONDICIONES DE TRABAJO: 5.1.-4 / 5.1.-8 / 5.1.-10</i>
		<i>SALUD LABORAL: 6.1.-1 / 6.1.-2 / 6.1.-3 / 6.1.-5</i>
		<i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.1.-11</i>
Año 4 2027	1º	
	2º	<i>INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA: 8.1.-1</i>
	3º	<i>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: 2.2-3</i>

		<i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.2.-2</i>
	4º	<i>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: 1.2.-4 / 1.2.-6 / 1.2.-7</i>
		<i>FORMACIÓN: 3.1.-1</i>
		<i>PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL: 4.1.-3 / 4.1.-5 / 4.1.-6</i>
		<i>CONDICIONES DE TRABAJO: 5.1.-4 / 5.1.-8 / 5.1.-10</i>
		<i>SALUD LABORAL: 6.1.-1 / 6.1.-2 / 6.1.-3 / 6.1.-5</i>
		<i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DCHOS. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: 7.1.-11</i>
		<i>RETRIBUCIÓN: 9.1.-2</i>
ENTRE AÑO 2023-2027 CARÁCTER PERIÓDICO	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<i>1.1.-2 / 1.1.-3</i>
		<i>1.2.-1 / 1.2.-2 / 1.2.-3 / 1.2.-5 /</i>
	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<i>2.2.-1</i>
	FORMACIÓN	<i>3.1.-6</i>
		<i>3.2.-1 / 3.2.-2</i>
		<i>3.3.-1 / 3.3.-2</i>
	PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	<i>4.1.-4</i>
		<i>4.2.-1 / 4.2.-2 / 4.2.-3 / 4.2.-4</i>
	CONDICIONES DE TRABAJO	<i>5.1.-1 / 5.1.-2 / 5.1.-3 / 5.1.-5 / 5.1.-6 / 5.1.-7</i>
	SALUD LABORAL	<i>6.1.-4 / 6.1.-6</i>
	EJERCICIO CORRESPONSABLE	<i>7.1.-9 / 7.1.-10</i>
<i>7.2.-3</i>		

	DERECHOS VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
	INFREPRESENTACIÓN FEMENINA	8.1.-2 / 8.1.-3 / 8.1.-4 / 8.1.-5
	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	10.2.-1
	VIOLENCIA DE GÉNERO	11.1.-4 / 11.1.-5 / 11.1.-6 / 11.1.-8 / 11.1.-8 / 11.1.-9 / 11.1.-10 / 11.1.-11 / 11.1.-12 / 11.1.-13
	COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN	12.1.-1
		12.2.-1 / 12.2.-3 / 12.2.-5 / 12.2.-8
		12.3.-2
		12.4.-1 / 12.4.-3 / 12.4.-4

Sobre este cronograma de implantación se adjuntarán medidas según se vayan actualizando y la Comisión de seguimiento considere necesario aplicarlas en la empres

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **GRUPO EMPRESARIAL INNOVATION REAL ESTATE**, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La metodología es la siguiente:

- 1. Recogida y análisis de la información.** Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- 2. Informe de seguimiento y evaluación.** Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

11.1 Comisión de seguimiento

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la empresa, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

- **Composición**

La Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de **GRUPO INNOVATION REAL ESTATE**, estará compuesta por las siguientes personas. Así, según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, se acuerda la siguiente composición:

En representación de la Empresa:

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO
MÓNICA CEZÓN MARTÍNEZ	DIRECTORA RRHH
SUSANA ALONSO CORRAL	ADJUNTA DIRECCIÓN RRHH
JESUS RODRIGUEZ BARQUITA	RESPONSABLE COMPLIANCE Y PREVENCIÓN BLANQUEO DE CAPITALAS
ÁNGEL LÓPEZ DEL OLMO	DIRECTOR TERRITORIAL DE OBRAS

En representación de la parte social:

SEXO	CATEGORÍA/ROL/CARGO	SINDICATO
NATALIA GALÁN	-	CCOO DEL HABITAT
SOLEDAD MARCOS GUIJARRO	TÉCNICA DE MARKETING	CCOO DEL HABITAT
SARA REQUEJO GARCÍA	AYUDANTE DE OBRA	CCOO DEL HABITAT
MANUEL DELGADO PLAZA	DIRECTOR TERRITORIAL DE OBRAS	CCOO DEL HABITAT

• mbi
to
de
act

Á

uación

Su ámbito de actuación comprenderá todo el territorio nacional.

• Funciones

La Comisión de seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por la comisión paritaria.
- La comisión realizará, también, funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

• Atribuciones generales de la Comisión

- Interpretación del Plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

- **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se realizará una reunión anual para evaluar la eficacia del Plan, comprobación de que los parámetros mejoran respecto de la situación anterior, si se han cumplido los objetivos propuestos, y si los resultados obtenidos han sido los previstos. No obstante, durante el primer año de vigencia del plan de igualdad, se realizarán una reunión cada semestre.

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto.

- **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, **GRUPO INNOVATION REAL ESTATE** se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones
- Material preciso para ellas
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la empresa en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.”

Por ello, se establece que cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento de Igualdad, que se resolverá de manera ordinaria, anualmente en las reuniones de evaluación y seguimiento periódico del Plan de Igualdad durante su periodo de vigencia. De manera extraordinaria, a propuesta de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de convocar una reunión de revisión del Plan de Igualdad para proceder a su modificación para atender a las circunstancias descritas anteriormente. Dichos acuerdos alcanzados por la Comisión de Seguimiento sobre la revisión y modificación del Plan serán reflejados en la correspondiente acta.

13. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

14. FIRMA

Una vez revisado y negociado el presente Plan de Igualdad de **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** se firma a 27 de noviembre de 2023.

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS
Mónica Cezón Martínez	Natalia Galán
Susan Alonso Corral	Soledad Marcos Guijarro
Jesus Rodriguez Barquita	Sara Requejo García
Ángel López Del Olmo	Manuel Delgado Plaza

15. ANEXO I – COMPROMISO DE LA EMPRESA

En Guadalajara a 03 de octubre de 2022

COMPROMISO EMPRESARIAL CON EL PLAN DE IGUALDAD

El **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre.

Es por lo anterior que, las empresas **HIGH INNOVATION REAL STATE S.L.**, con CIF B19287895; **HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.**, con CIF B19287853; **HIGH INNOVATION CONSTRUCCIONES Y OBRA CIVIL S.L.**, con CIF B19287895 y domicilio fiscal todas ellas en Plaza de Europa, nº 3. 19002 Guadalajara, que componen una parte del **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE**, han decidido elaborar un plan de igualdad único para todas ellas, negociado conforme a las reglas establecidas en el art- 87 del Estatuto de los trabajadores.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes a las empresas mencionadas, desde la dirección, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un plan de igualdad adecuado y eficaz.

Firmado por el Presidente del Consejo de Administración:

Fdo.  Juan Jose Cercadillo Celvo

GRUPO HIGH INNOVATION REAL
ESTATE

Plan de Igualdad

1. Compromiso Empresarial

16. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO

En Guadalajara a 3 de octubre de 2022

COMUNICADO A LA PLANTILLA DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

HIGH INNOVATION REAL STATE S.L.; HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L.; HIGH INNOVATION CONSTRUCCIONES Y OBRA CIVIL S.L (en adelante, GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE) ,somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del "Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

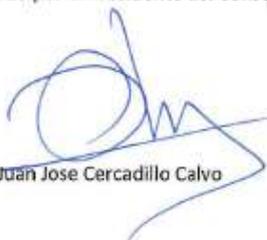
Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ésta se ocupará, con carácter general, de promocionar la Igualdad de oportunidades en **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora estará formada por los representantes de la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Durante todo el proceso les iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos su colaboración para llevarlas a cabo.

Les agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Firmado por el Presidente del Consejo de Administración:



Fdo. Juan Jose Cercadillo Calvo

GRUPO HIGH INNOVATION REAL
ESTATE

Plan de Igualdad

2. Comunicado a la plantilla

17. ANEXO III- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



ÍNDICE

- 1 PRINCIPIOS Pág. 3
- 2 OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO Pág. 4
- 3 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO Pág. 5
 - 3.1. Acoso sexual
 - 3.2. Acoso por razón de sexo
- 4 MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Pág. 8
- 5 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA Pág. 9
- 6 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Pág. 10
- 7 EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Pág. 12
- 8 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN Pág. 14
 1. Fase de denuncia
 2. Fase de investigación: Procedimiento abreviado/formal/finalización
 3. Acciones a adoptar derivadas del procedimiento
- 9 MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO Pág. 19
- 10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISIÓN DE IGUALDAD O COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD) Pág. 20
- 11 OTRAS CONSIDERACIONES Pág. 21

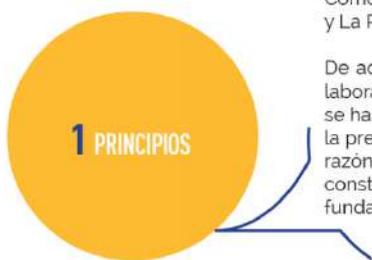
La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la **igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su artículo 48 encomienda a "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo".

Como parte del proceso de negociación, la Dirección de la empresa **hi Real Estate** y La Parte Social de la misma elaboran y acuerdan el presente PROTOCOLO.

De acuerdo con estos principios, ambos se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un procedimiento (método) que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



3



A tales efectos, la empresa **hi Real Estate** expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Todas las personas de la empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de su ámbito.

Igualmente, la Parte Social contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de la empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



4

El presente PROTOCOLO persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios, el presente PROTOCOLO le será de aplicación, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que puedan afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención



(del acoso) y la reacción de la empresa frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- 1 Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
- 2 Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

3 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3.1- ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 y 7.2 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo respetivamente. Ambos se consideran actos discriminatorios.

Según el artículo 7.1 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."

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

5



Conductas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL AMBIENTAL.

Consisten en comportamientos de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas, o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO.

Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

6



3.2- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Por su parte, Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 el acoso por razón de sexo se define como "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de **CARÁCTER DISCRIMINATORIO**, entre otras:

Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.

- **Las medidas organizacionales** ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).

Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual o por razón de sexo. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

7



4 MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, **hi! Real Estate** adoptará las siguientes medidas:

Difusión a la plantilla del PROTOCOLO de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, **se desarrollarán campañas de sensibilización,** por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se asegurará que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyan preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

8



Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de **hi! Real Estate** se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarte sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

Se mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.



Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en los centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la Parte Social.

9



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

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Respeto y protección a las personas: adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

10



Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas.

11



El acoso sexual y por razón de sexo tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

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

7 EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso sexual y por razón de **sexo** o se les formará de no tener esta formación. Serán designadas de común acuerdo entre la Dirección y la Parte Social.

El equipo estará formado por una persona técnica de Recursos Humanos y otra persona de la Parte Social.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

12



Este equipo tendrá las funciones de:

- a Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera. Pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención.
- c Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales. (ejemplo teletrabajo, etc)
- d Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.
- e Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

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

13



8 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1 FASE DE DENUNCIA

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con el consentimiento por parte de la víctima, por:

- a toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo,
- b o cualquier otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido al efecto. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico compliance@hirealestate.es

También se podrá interponer ante la Dirección de Recursos Humanos o la parte social mediante registro físico de la misma, que la remitirán al buzón de denuncia para su tramitación.

Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

14



La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta modelo):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presente una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

2 FASE DE INVESTIGACIÓN

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de los componentes el Equipo de Investigación del Acoso sexual y por razón de sexo. La Dirección de Recursos Humanos de **hi Real Estate** en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá **en un plazo no superior a 7 días**

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicará la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión. En el caso que se detecte cualquier otro tipo de acoso se trasladará al equipo de investigación pertinente para que se haga cargo del caso y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual o por razón de sexo se procederá a seguir una fase de investigación.

15

**2.1 PROCEDIMIENTO ABREVIADO**

La finalidad del procedimiento abreviado es la actuación rápida y ágil por parte de la empresa, al objeto de resolver la situación denunciada.

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

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

Apertura del procedimiento

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

Su objetivo será resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Informe previo

Finalizada la entrevista y **en el plazo máximo de 3 días** el Equipo deberá elaborar un informe en el cual se expresará el resultado de la investigación y la propuesta, que podrá suponer el cierre del procedimiento o la continuación de las investigaciones a través de un procedimiento formal. En todo caso, la Dirección tomará medidas para evitar a la persona acosada su exposición a la situación denunciada.

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

16



El informe deberá contener una relación sucinta de los hechos y pruebas aportadas por las personas entrevistadas. En el acta se expresarán las medidas propuestas, cuya finalidad será la de prevenir cualquier otra situación futura. En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

2.2 PROCEDIMIENTO FORMAL

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de investigación del acoso sexual y por razón de sexo podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares, para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

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

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

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la parte social o por quien considere. En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación del procedimiento adopte la persona acosada.

2.3 FINALIZACIÓN DEL PROCESO

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

17



Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el Equipo de Investigación.

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del equipo investigador.

3 ACCIONES A ADOPTAR DERIVADAS DEL PROCEDIMIENTO

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en

18



su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el Equipo de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección actúe en consecuencia.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

9 MEDIDAS A ADOPTAR TRÁS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Finalizado el procedimiento, el Equipo de investigación del Acoso sexual y por razón de sexo podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

19



- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Considerar el tiempo que haya podido permanecer de baja por motivo de la situación de acoso sexual y por razón de sexo asimilada a un accidente laboral en relación a las prestaciones de IT.
- Reiteración de los estándares éticos y morales.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISIÓN DE IGUALDAD O COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una comisión de atención a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

- 1 Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la Dirección y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe deberá respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- 2 Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

20



11 OTRAS CONSIDERACIONES

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo frente a sí mismo o frente a terceros.

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

21



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

SOLICITANTE			
Persona afectada	Recursos Humanos		
Representación de la plantilla	Servicio de prevención		
Departamento personas afectada (indicar):			
Otros (indicar):			
TIPO DE ACOSO			
Acoso sexual	Acoso por razón de sexo		
Sin especificar			
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre	y	Apellidos	
DNI/NIE	Teléfono de contacto		
Sexo	Correo de contacto		
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo	de	Puesto de trabajo	
DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre	y	Apellidos	
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo	de	Puesto de trabajo	

22



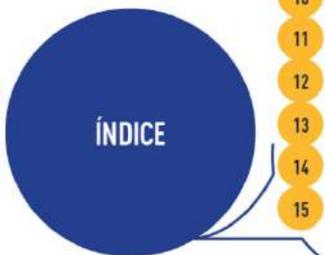
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACION ADJUNTA	<input type="checkbox"/>	SI	NO
En caso afirmativo detallar			
SOLICITUD			
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.			
Localidad y <u>fecha</u> :		Firma de la persona solicitante.	
Firma y DNI del receptor de la solicitud Nº expediente:			
Este documento se entregará a:			
<input type="checkbox"/>	Responsable de RRHH	<input type="checkbox"/>	Comisión de igualdad
<input type="checkbox"/>	Parte social	<input type="checkbox"/>	



18. ANEXO IV – PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



1	INTRODUCCIÓN Pág.3
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS Pág.4
3	COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Pág.5
4	SECUENCIA DE ACTUACIONES ANTE UN POSIBLE CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO Pág.6
5	DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Pág.7
6	PROPUESTAS DE MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004. Pág.11
7	PROCEDIMIENTO EN CASO DE DETECTAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Pág.13
8	REQUISITOS Pág.15
9	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN Pág.16
10	REGISTRO Y CONFIDENCIALIDAD Pág.16
11	DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN Pág.17
12	APROBACIÓN Pág.17
13	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN Pág.18
14	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA Pág.18
15	CONTROL DE VERSIONES Pág.19



1 INTRODUCCIÓN

La violencia de género es definida como aquella 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 estas 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.

Este tipo de violencia, tradicionalmente considerada un problema de carácter privado, es considerado, actualmente, una preocupación social que se manifiesta como el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad y que se trata de una violencia ejercida sobre las mujeres por el mero hecho de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, como seres carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

Es por este motivo que el colectivo de víctimas de violencia de género es protegido desde diferentes ángulos normativos. Así, por un lado y de forma genérica, la Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

Por otro lado, y de forma más específica, surge la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que ofrece una respuesta global al problema de la violencia de género, estableciendo medidas de sensibilización, prevención y detección del mismo desde el ámbito educativo, publicitario y de medios de comunicación, y sanitario, así como desarrollando los diversos derechos que amparan a este colectivo, entre los cuales se encuentran los derechos laborales (artículos 21-23), y que también se recogen en el Estatuto de los Trabajadores.

3



Por su parte, la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1 establece que "El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales."

En este sentido, lograr un trato igualitario y el respeto por la dignidad humana y la libertad de las personas víctimas de violencia de género deviene un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización, incluyendo el ámbito laboral.

Definiciones:

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER POR RAZONES DE GÉNERO:

Se entenderá toda violencia contra una mujer por el mero hecho de ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada. (art. 3).

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBJETIVOS

Por todo lo expuesto anteriormente, desde **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** estamos fielmente comprometidos con la prevención y lucha frente a este tipo de violencia, por lo que desarrollamos el presente PROTOCOLO con el objetivo de plasmar los derechos laborales que les asisten a todas las trabajadoras del **GRUPO HIGH INNOVATION REAL ESTATE** consideradas como víctimas de violencia de género.

Este PROTOCOLO va dirigido a todas las trabajadoras que sufran situaciones de violencia de género en su ámbito profesional o familiar, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo.

Los objetivos perseguidos por la organización a través de este PROTOCOLO son los siguientes:

4



- 1 **Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres.**
- 2 **Informar y formar al personal de los derechos laborales** que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.
- 3 **Sensibilizar al personal** para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa.
- 4 **Prevenir la violencia, proteger a las víctimas e informar de las acciones judiciales** que se pueden entablar contra los agresores..
- 5 **Garantizar la protección de la dignidad de la mujer en el trabajo y fuera de él.**

3 COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

HIGH INNOVATION REAL ESTATE S.L., HIGH INNOVATION OBRAS Y SERVICIOS S.L., y HIGH INNOVATION CONSTRUCCIÓN Y OBRA CIVIL S.L., (en adelante, **GRUPO hi! Real Estate**) declaran formalmente y de manera expresa, que rechazan todo tipo de conductas constitutivas de violencia de género, ya se produzcan dentro o fuera de la organización.

Además, con el fin de asegurar que todas las personas disfruten de un entorno de trabajo en el que su dignidad, integridad moral y libertad sexual sean respetadas y su salud no se vea afectada negativamente, en **GRUPO hi! Real Estate** declaramos nuestro compromiso de impulsar una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno a todo nuestro personal, rechazando todo tipo de conducta de violencia de género, tanto a física como psicológica.

5



En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, **GRUPO hi! Real Estate** como responsable de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la organización y en su entorno social, prestando información y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

GRUPO hi! Real Estate se compromete a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres.

GRUPO hi! Real Estate suscribe el presente Protocolo de actuación en materia de violencia de género como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

4 SECUENCIA DE ACTUCIONES ANTE UN POSIBLE CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- 1 Actuar de manera inmediata.
- 2 Garantizar la protección de las trabajadoras.
- 3 Preservar su intimidad y la de sus familias.
- 4 No duplicar intervenciones y evitar dilaciones innecesarias.

6



5 DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

GRUPO hi Real Estate se compromete a respetar y a comunicar a todos sus trabajadores/as los siguientes derechos laborales de los que pueden disfrutar las víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como en el Estatuto de los Trabajadores:

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.

Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (art. 37.8 ET). La 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 de salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas del tiempo de trabajo que se actualicen en la empresa.

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 los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7



Recolocación en otro centro de trabajo (art. 40.4 ET). Aquellas personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente siempre y cuando la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a su plantilla las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las trabajadoras.

Terminado este periodo, la persona víctima podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 45.1 n) ET).

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la comunidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses (art. 48.10 ET).

Durante el periodo de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la persona trabajadora víctima de violencia de género a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación (arts.208.1 y 2 y art. 210 Ley General de Seguridad Social).

8



La suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo (art.21.2 Ley Orgánica 1/2004).

Extinción del contrato con derecho a la prestación de desempleo. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género (art. 49.1 m) ET).

La persona trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo (art.267.1 b) Ley General de Seguridad Social).

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.

Ausencia o faltas de puntualidad al trabajo (art. 52 d) ET). En los casos de ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Despido de la trabajadora víctima de violencia de género. No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda (art.52 d) ET). Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la

9



relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el artículo 55 apartado 5 letra b del Estatuto de los Trabajadores.

Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género. La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una persona trabajadora víctima de la violencia de género tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el periodo de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo (art. 21.3 Ley Orgánica 1/2004).

ACREDITACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

"Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género. **o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial** que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género (Art. 23 lo 1/2004, de 28 de diciembre)".

10





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

1

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 de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

2

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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho periodo será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

3

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:

11



Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales 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 respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la Empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

4

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

1. 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.

2. 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.

3. Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual.

5

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.

12



7 PROCEDIMIENTO EN CASO SE DETECTAR UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Todas las personas destinatarias de este PROTOCOLO tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres.

- 1 El Procedimiento requerirá informar por escrito a la Dirección sobre la existencia de una situación de violencia de género que se sospeche pudiera estar sufriendo una compañera de trabajo.
- 2 Se identificarán a la persona informante y a la persona supuestamente afectada.
- 3 Durante la aplicación de este Protocolo, se tendrá especial cuidado y diligencia de no lesionar los derechos fundamentales de la víctima y del presunto agresor, en concreto:
 - a) El derecho a la intimidad (art. 18.1 Constitución Española)
 - b) El derecho a la integridad física y moral (art. 15 Constitución Española) respecto al art. 40.2 Constitución Española.
 - c) El derecho a la igualdad (art. 14 Constitución Española).
- 4 La Dirección, con carácter inmediato y en el plazo máximo de 48 horas, informará a la víctima de los derechos laborales que le asisten y facilitará la información necesaria para que pueda disponer de apoyo legal y/o psicológico.

13



- 5 Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo por tratarse de trabajadores/as de la misma Empresa, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares.
- 6 La Dirección de la empresa, con carácter inmediato a la reunión mantenida con la víctima, o en el plazo máximo de 48 horas desde que hubiera tenido conocimiento de los hechos, en atención a la gravedad de los mismos, podrá establecer las medidas cautelares que considere necesarias en el ámbito laboral, previa información a la RLPT y siempre previo consentimiento de la víctima.
- 7 El procedimiento establecido, no impedirá que, en todo momento, se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, ya sean administrativas y/o judiciales, para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.
- 8 El principio de confidencialidad inspira todo el procedimiento por lo que, a tal efecto, se habilitará un archivo en el que se guardará toda la documentación de cada expediente, numerado y custodiado con las debidas garantías de privacidad por la Dirección de la empresa. El incumplimiento de este principio de confidencialidad dará lugar a la aplicación al incumplidor del régimen disciplinario que corresponda en virtud de la normativa legal y convenio colectivo aplicable.
- 9 Si las agresiones proceden de un compañero de trabajo y tras haber adoptado inicialmente y de forma inmediata las medidas cautelares oportunas, se procederá a la investigación y sanción, si procede, de los hechos de la forma establecida en el Protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, pudiendo llegar a resultar la situación en el despido disciplinario del autor de la conducta según lo establecido en el artículo 54 c) del Estatuto de los Trabajadores. Si el agresor o maltratador es el propio empresario, la trabajadora puede solicitar la extinción de su contrato por la vía del art. 50 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos supuestos, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal regulado en los arts. 177 y ss. de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

CONOCIMIENTO DEL CASO TOMA DE DECISIONES INMEDIATAS TOMA DE MEDIDAS OPORTUNAS

14



8 REQUISITOS

Con el fin de facilitar el acceso a los derechos mencionados en el apartado ad supra, **GRUPO hi! Real Estate** requerirá a la trabajadora que se dirija a la Dirección de la organización para solicitar el derecho en el que está interesada, siempre y cuando pueda acreditar su situación de víctima de violencia de género mediante alguno de los siguientes medios:

- Sentencia condenatoria por delito de violencia de género.
- Orden de protección.
- Cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal indicando la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, servicios especializados o de los servicios de acogida destinadas a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Cualquier otro título, siempre que este previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Cumplido alguno de los requisitos anteriores, la Dirección de la empresa valorará la situación de la persona afectada y le concederá el derecho laboral solicitado, pudiendo denegarlo, únicamente, en el caso de no presentar la documentación requerida que la acredite como víctima de violencia de género y, siguiendo siempre, el procedimiento establecido en el apartado anterior.

15



9 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Desde **GRUPO hi! Real Estate** no solo se ofrece asistencia en el ámbito laboral a la mujer trabajadora víctima de violencia de género, sino que se promueven acciones formativas y campañas en pro de la igualdad y la no discriminación.

Asimismo, en **GRUPO hi! Real Estate** se pone a disposición de todos los trabajadores y trabajadoras en el tablón de anuncios los teléfonos de asistencia a víctimas de violencia de género, así como imágenes publicitarias de ayuda a estas víctimas.

10 REGISTRO Y CONFIDENCIALIDAD

En **GRUPO hi! Real Estate** se elabora un registro interno confidencial con la relación de aquellas mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan solicitado el acceso a alguno de los derechos laborales mencionados en el apartado 4 del presente protocolo.

Este registro contendrá:

- Identificación de la trabajadora mediante su código de empleado/a.
- Derecho solicitado.
- Medida adoptada.
- Fecha de concesión/finalización.
- Motivo de denegación (en su caso).

La empresa y cualquier de las partes involucradas aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de cualquier caso en materia de violencia de género, así como en los procedimientos que se inicien al respecto. Asimismo, **GRUPO hi! Real Estate** y demás personas involucradas reconocen su respectivo papel en lo que atañe a la representación de la persona protegida.

16



A yellow circle containing the text '11 DILIGENCIA DEBIDA RELATIVA A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN'. A blue line extends from the top right of the circle towards the text on the right.

**11 DILIGENCIA
DEBIDA RELATIVA A LOS
PROFESIONALES DE
NUEVA INCORPORACIÓN**

En aplicación del presente protocolo, **GRUPO hi Real Estate** asume el compromiso de informar al personal de nueva incorporación de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.