

Pdl

Política de Igualdad

ÍNDICE

01 MARCO LEGAL

02 COMPROMISO CON LA IGUALDAD

03 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

04 PERSONAS DESTINATARIAS

05 OBJETIVOS GENERALES

06 RESPONSABLE DE IGUALDAD

07 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

08 PROMOCIÓN

09 FORMACIÓN

10 RETRIBUCIÓN

Registro retributivo

11 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

12 ACOSO SEXUAL Y LABORAL

13 VIOLENCIA DE GÉNERO

14 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

15 CANAL DE COMUNICACIONES Y DENUNCIAS

16 ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Seguimiento y revisión de la Pdl

17 MECANISMOS DE REACCIÓN

18 AGRADECIMIENTOS

01

MARCO LEGAL

01

MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que hay que destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en el marco de la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembro.

Igualmente, en España, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 del mismo texto legal

consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Todo lo expuesto cristalizó en la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ley 3/2007” o “Ldl”) la cual tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

Finalmente, es destacable que todas las personas jurídicas están obligadas a respetar los principios y acciones que se articulan en el texto normativo referenciado. No obstante, de conformidad **con los artículos 45 y 46 de la Ldl se obliga a las empresas con una plantilla igual o mayor a cincuenta trabajadores a diseñar e implantar un Plan de Igualdad.**

02

**COMPROMISO
CON LA IGUALDAD**

02

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La **Entidad**, impulsada por el Órgano de Gobierno y la Dirección, tiene en el compromiso ético y responsable una de sus bases fundamentales. La igualdad de todos los seres humanos constituye un valor fundamental para el desarrollo sostenible y pacífico de la sociedad, y en concreto la igualdad entre hombres y mujeres representa uno de los retos a afrontar por todos los actores sociales, entre los cuales las entidades y organizaciones han de tener un papel fundamental.

Es por ello que desde la **Entidad** declaramos nuestro compromiso con 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 con el impulso y fomento de

medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra 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 que de dicho principio establece la Ldl.

Por todo ello, el principio de igualdad de trato y oportunidades pasa a ser un eje fundamental en toda nuestra estrategia de recursos humanos, que detallaremos a continuación, incorporándose en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

03

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

03

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

La presente Política de Igualdad (en adelante, "Pdl") se articula con el objetivo de lograr la

total igualdad entre mujeres y hombres, con los siguientes principios de actuación:

- > **Principio del bien colectivo:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- > **Principio de transversalidad:** implica a todas las áreas de gestión y organización de la **Entidad**.
- > **Principio de dinamismo:** la Pdl es progresiva y está sometida a cambios constantes para mantener debidamente actualizado nuestro compromiso a los cambios normativos y organizativos.
- > **Principio de coherencia:** el objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos establecidos.
- > **Principio de flexibilidad:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades, siempre en relación con el contexto, entorno y características operativas de la **Entidad**.

04

**PERSONAS
DESTINATARIAS**

04

PERSONAS DESTINATARIAS

La presente Política de Igualdad está destinada a la totalidad de la plantilla de la **Entidad**, afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

05

OBJETIVOS GENERALES

05

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de la presente Política son los siguientes:

- > Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la **Entidad**, garantizando la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- > Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en la **Entidad**. Esto es, garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades informa la actuación de todos y cada uno de los miembros de la compañía.
- > Asegurar la ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a la selección y contratación, promoción, formación, retribución, conciliación entre vida laboral y familiar y en la salud laboral.
- > Garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- > Prevenir el acoso sexual y desarrollar acciones tendentes a mejorar la situación de las víctimas de violencia de género.

Seguidamente detallaremos cada uno de los puntos específicos que se han desarrollado para el cumplimiento y aplicación de estos objetivos generales.

06

**RESPONSABLE
DE IGUALDAD**

06

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Con el objetivo de dotar de eficacia y asegurar el cumplimiento de la presente Pdl, la Entidad ha designado una persona responsable, con la formación y soporte profesional necesario para cumplir con dicha función. La persona designada se encargará de dar seguimiento a la Pdl, asegurando su aplicación y continua actualización.

El Responsable de Igualdad (en adelante, "Rdl") velará por una efectiva igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, dando soporte a las personas directamente implicadas en su cumplimiento.

Las funciones principales del Rdl serán las siguientes:

- > Seguimiento continuo de la Pdl.
- > Detectar y evaluar potenciales situaciones de discriminación en la Entidad.
- > Procurar la coordinación de las distintas áreas y departamentos de la Entidad con el objetivo de alcanzar una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- > Revisión y actualización de la Pdl para adaptarla a todas aquellas circunstancias y cambios organizativos, normativos que hagan necesaria su actualización
- > Atender y gestionar operativamente el canal de denuncias en materia de igualdad y prevención del acoso, asegurando la debida aplicación de los mecanismos de protección del denunciante y el cumplimiento específico de la normativa de protección de datos para este tipo de canales.
- > Actuar como la persona de referencia en materia de igualdad. Los trabajadores y trabajadoras de la Entidad, así como otras personas relacionadas con la Entidad podrán dirigirse al Rdl para cualquier aspecto relacionado con el desarrollo del principio de igualdad de trato y oportunidades por parte de la Entidad.
- > Elaborar un Informe / Memoria de Situación anual de los aspectos clave de la Pdl para la debida información a las personas clave en decisiones de igualdad de la Entidad, en el que, además, se analizará el estado de los indicadores genéricos de cumplimiento de las pautas, principios y medidas que se expondrán en la presente Pdl.
- > Confeción y/o supervisión de la elaboración del registro retributivo anual de la Entidad.

07

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

07

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la **Entidad** somos conscientes y estamos sensibilizados con las dificultades históricas que han tenido las mujeres, en comparación con los hombres, para acceder a determinados puestos de trabajo o, incluso, al empleo en general. Todo ello originó una infrarrepresentación femenina en diversos sectores y funciones. Esta limitación no solo se aprecia en el acceso al empleo, sino que, además, las mujeres pueden encontrarse con restricciones para llegar a puestos cualificados y de responsabilidad. Dichas problemáticas se conocen como segregación sexual horizontal y vertical.

En el presente apartado de la Política de Igualdad, presentamos nuestras políticas y acciones tendentes a prevenir la segregación horizontal. Este fenómeno se refiere a las dificultades de ciertos grupos de población para acceder a determinadas profesiones como consecuencia de la falta de consideración de sus capacidades reales, produciendo, entre otros, la infrarrepresentación de un sexo u otro.

En este sentido, somos conscientes de que la desigualdad referida no solo conlleva problemas económicos para quienes la sufren, sino que, además, deriva en problemas a nivel personal. Por todo ello, consideramos la importancia de la adopción de medidas tendentes a fomentar la cultura de no discriminación.

Y es que, en el marco de nuestra responsabilidad social consideramos la igualdad de trato y oportunidades un eje fundamental e irrenunciable.

Así las cosas, desde la Entidad garantizaremos la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la selección y la contratación de nuestros trabajadores, fomentando y gestionando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos procesos de selección y contratación. A tal efecto, podrán aplicarse, en su caso, acciones positivas, bajo el principio básico de la igualdad de condiciones.

Asimismo, nos aseguraremos de que la perspectiva de género se integre dentro de todos y cada uno de los órganos de la **Entidad** y, en especial, en el Departamento / Responsables de Recursos Humanos, con el objeto de lograr que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, fomentaremos el equilibrio entre mujeres y hombres independientemente de la modalidad de contratación. A tal efecto, nuestro compromiso con la igualdad de trato y oportunidades incidirá en los trabajadores contratados a jornada parcial y a jornada completa, así como en los trabajadores con contratos de tiempo determinado, y aquellos con contratos indefinidos.

Consiguientemente, desde la **Entidad** nos aseguraremos de la mejora continua y la reacción ante las posibles deficiencias en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de los siguientes **principios y acciones:**

- > Actualizar los procedimientos de selección para asegurar que esta se realiza con perspectiva de género y velando por la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- > Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de acceso a los potenciales procesos de selección de personal que realice la empresa.
- > Asegurar la implantación de sistemas de selección objetivos. En este sentido, los empleados que intervengan en los procesos de selección, de contratación y/o promoción profesional deben guiarse con objetividad en sus actuaciones y decisiones, sin tener en cuenta cualquier factor que pueda alterar la objetividad de la decisión.
- > Dar transparencia y fomentar el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.
- > En caso de subcontratar a una empresa para la realización del proceso de selección, se le notificará el deber de cumplir con nuestro principio y política de igualdad.
- > La publicación de ofertas de trabajo evitará tanto el uso de lenguaje e imágenes sexistas, como el traslado de un mensaje sexista.
- > Contemplar los medios de comunicación de las ofertas de trabajo de la empresa para asegurar que las mismas lleguen tanto a mujeres como a hombres con el perfil adecuado para la vacante.
- > Las entrevistas a los potenciales candidatos se llevarán a cabo teniendo en cuenta los principios de igualdad de trato y oportunidades y siempre evitando cualquier tipo de lenguaje o expresión sexista.
- > Evaluar los criterios de selección en el caso concreto, teniendo en cuenta, si es preciso, criterios de discriminación positiva, tanto para el acceso a puestos con jornada a tiempo parcial, como para la contratación indefinida.
- > Comunicar el principio de igualdad de trato y oportunidades y nuestras Pdl y prevención del acoso en el proceso de acogida e incorporación en la Entidad.
- > Asegurar condiciones de promoción, conciliación y retribución que garanticen las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.
- > Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género.
- > Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- > Contemplar la formación en materia de igualdad de trato y perspectiva de género de los miembros del equipo de Recursos Humanos o de cualquier trabajador involucrado en la selección y la contratación de empleados.
- > Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- > Habilitar un Canal de Comunicaciones y Denuncias para que empleados y candidatos puedan notificar (con todas las garantías de protección del denunciante que establece el marco normativo para este tipo de canales) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

08

PROMOCIÓN

08

PROMOCIÓN

En la Entidad estamos comprometidos con el principio de igualdad de trato y oportunidades y, por ende, creemos que el mismo debe extenderse a la posibilidad de promoción de todos y cada uno de los miembros de nuestra organización. En este sentido, analizaremos y gestionaremos todas las posibles dificultades que tengan las personas de nuestra Entidad para desarrollarse profesionalmente, es decir, para ocupar puestos de mayor responsabilidad, tomando para ello las medidas necesarias para evitar la existencia del denominado “techo de cristal” en nuestra Organización.

Por todo ello, desde la Entidad procuraremos que la promoción de nuestros trabajadores y trabajadoras se lleve a cabo en base a criterios objetivos y transparentes como son, entre otros,

las aptitudes técnicas, las aptitudes personales, la motivación, la experiencia y la adecuación al puesto en concreto en base al perfil de la persona.

Así las cosas, se toman las medidas para reducir las desigualdades y desequilibrios que puedan darse, mejorando las posibilidades y condiciones de acceso de las personas con riesgo de discriminación a determinados cargos en la Entidad, atendiendo a la situación y organización de la misma.

A tal efecto, aseguraremos que el principio de igualdad de trato y oportunidades informe toda la actividad de promoción de la empresa, procurando que la misma se desarrolle en base a las siguientes **acciones y principios**:

- > Aportar y contribuir en la transparencia en los procesos en los que se tomen decisiones en materia de promoción interna.
- > Asegurar y supervisar que las decisiones de promoción se toman en base a criterios objetivos.
- > Comunicar debidamente las oportunidades y requisitos de promoción interna, de forma que sean accesibles a la totalidad de la plantilla con opciones a la misma.
- > Revisar los criterios establecidos para la promoción interna de la plantilla en su conjunto.
- > Asegurar que las ofertas y los requisitos para optar a las mismas se expresan de manera clara y transparente a la plantilla.
- > Revisar el lenguaje empleado en la descripción de las ofertas publicitadas tanto interna, como externamente, para evitar el uso de términos sexistas.
- > Realizar un seguimiento por parte de Recursos Humanos de la publicación de las vacantes.
- > Fomentar y priorizar que las vacantes existentes se cubran a través de la promoción interna, quedando la contratación externa en un segundo plano.
- > Procurar la formación en materia de igualdad de trato y perspectiva de género de los miembros del equipo de Recursos Humanos o de cualquier trabajador encargado de evaluar las candidaturas para las promociones, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva.
- > Estudiar la aplicación, según la situación y las características de la vacante, de medidas de discriminación positiva en el proceso de promoción.
- > Asegurar la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras conozcan la posibilidad de expresar sus deseos de promocionar.
- > Procurar mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de la empresa.
- > Comunicar las competencias y cualidades que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo, en caso de vacante.
- > Motivar a las mujeres a participar en los procesos de promoción.
- > Procurar la promoción de mujeres en los puestos de responsabilidad de la empresa.
- > Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- > Habilitar un Canal de Comunicaciones y Denuncias para que todas las personas con opciones a promoción puedan notificar (con todas las garantías de protección del denunciante que establece el marco normativo para este tipo de canales) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

09

FORMACIÓN

09

FORMACIÓN

El establecimiento de una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades en nuestra empresa debe fomentar y contemplar acciones formativas específicas dirigidas a la plantilla en general y, en especial, al personal que ostente cargos de responsabilidad en la empresa.

En este sentido, cualquier política y principio que en materia de igualdad y prevención del acoso que se implante, debe pasar por la sensibilización de la plantilla en ese respecto. Por ello, desde la **Entidad** entendemos que la formación de nuestros trabajadores y trabajadoras es crucial para la correcta implantación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, con motivo de asegurar el desarrollo igualitario de mujeres y hombres y contribuir a la clasificación profesional igualitaria de ambos sexos, procuraremos el acceso equilibrado a los distintos procesos de formación de la empresa no solo en materia de igualdad, sino en relación con cualquier materia objeto de formación y capacitación profesional de nuestra plantilla.

Consiguientemente, para alcanzar la materialización de lo expuesto, desde la **Entidad** aseguraremos la mejora continua y la reacción ante las posibles deficiencias en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de los siguientes **principios y acciones**:

- > Asegurar la formación continua de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades. En concreto, en materia de políticas de igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- > Procurar el acceso de toda la plantilla a la Política de Igualdad y a sus objetivos, principios y acciones para cumplir con nuestro compromiso de responsabilidad en esta área.
- > Procurar una formación avanzada a las personas miembros de la alta dirección del departamento de recursos humanos, a todos los que participen en la selección y promoción y formación.
- > Revisar todos los materiales formativos de los diferentes cursos tanto en materia de Igualdad de trato y oportunidades, como en cualquier otra materia para que los mismos se impartan con perspectiva de género, asegurando que en los mismos no se haga uso de lenguaje o imágenes sexistas.
- > Impulsar acciones de formación y sensibilización concretas cuando las circunstancias, incidentes o cambios normativos / organizativos lo requieran.
- > Impulsar acciones de formación y sensibilización concretas para grupos diferenciados de la plantilla, cuando las circunstancias particulares lo aconsejen.
- > Procurar una comunicación completa, extensiva y clara de la formación en relación con las políticas de igualdad de la empresa, de manera que la misma llegue a la totalidad de la plantilla para garantizar el acceso correcto a los cursos formativos.
- > Procurar el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en clasificaciones profesionales en las que estén infrarrepresentadas.
- > Fomentar y priorizar que la formación se lleva a cabo dentro de la jornada laboral, o que en cualquier caso no entorpezca la conciliación de la vida personal de los trabajadores y trabajadoras de la compañía.
- > Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras a jornada parcial o con reducción de jornada.
- > Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la formación de la plantilla.
- > Revisar y detectar de manera continua las necesidades de formación de la plantilla y proceder en consecuencia. A tal efecto realizar periódicamente un plan de formación que contemple los objetivos y principios expuestos.
- > Habilitar un Canal de Comunicaciones y Denuncias para que todas las personas que realicen y/o tengan opciones a realizar formación puedan notificar (con todas las garantías de protección del denunciante que establece el marco normativo para este tipo de canales) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

10

RETRIBUCIÓN

10

RETRIBUCIÓN

Desde la **Entidad** tenemos el objetivo y compromiso del desarrollo profesional y personal de la totalidad de nuestros trabajadores y trabajadoras. Este desarrollo debe tener como pilar la igualdad de oportunidades de promoción y clasificación laboral para todos los miembros de nuestra plantilla y la consiguiente retribución económica adecuada al puesto y función asignado.

Por lo referente a la retribución económica derivada de la promoción y clasificación laboral de nuestros trabajadores y trabajadoras estamos determinados a retribuir a nuestros empleados de forma igualitaria por una prestación de trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos que fundamentan la cuantía salarial en el caso concreto. Por todo ello, tenemos el compromiso de realizar todas las medidas que estén a nuestro alcance para lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor función y responsabilidad.

En este sentido, de conformidad con el artículo 28 del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres

y hombres en el empleo y la ocupación, por la que se modifica la Ley 3/2007, así como el Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “Estatuto de los Trabajadores”), 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”*.

Por consiguiente, desde la **Entidad** nos comprometemos a establecer las medidas necesarias para que las promociones salariales y la fijación del salario referidos a trabajos de igual valor se lleven a cabo bajo criterios transparentes y objetivos, siendo plenamente conscientes de la necesaria aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de todas y cada una de las actividades que realizamos.

En definitiva, en la **Entidad** estamos comprometidos con la igualdad en materia de retribución de nuestra plantilla. Por ello, llevaremos a cabo las siguientes **acciones y medidas**:

- > Evaluar desde la perspectiva de género los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para aplicar el principio de igual salario para trabajos de igual valor.
- > Procurar la no discriminación en caso de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con la retribución laboral.
- > Contemplar la perspectiva de género y la igualdad de trato en relación a las decisiones de complementos salariales, incentivos, beneficios sociales y compensaciones extrasalariales en aras de que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
- > Implementar mecanismos para la rápida detección y gestión de posibles brechas salariales en la plantilla.
- > Analizar las posibles diferencias salariales, para evaluar y asegurar la ausencia objetiva de discriminación salarial directa o indirecta.
- > Asegurar la formación en materia de igualdad para los miembros de la plantilla implicados en las decisiones acerca de las promociones salariales y la fijación de salario de la plantilla.
- > Valorar la realización de un plan corrector específico en caso de detectarse desigualdades significativas.
- > Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la retribución de la plantilla.
- > Habilitar un Canal de Comunicaciones y Denuncias para que todas las personas integrantes de nuestra plantilla puedan notificar (con todas las garantías de protección del denunciante que establece el marco normativo para este tipo de canales) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

Registro retributivo

El marco normativo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que toda entidad debe disponer de un registro de los salarios de sus trabajadores en aras de lograr la consecución del principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

El principio de transparencia retributiva persigue la identificación de discriminaciones, en su

caso, tanto directas como indirectas, debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, esto es, cuando desempeñando un trabajo de igual valor se percibe una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse.

Por todo lo anterior, el responsable de la Pdl realizará y supervisará el registro retributivo con el objetivo de disponer de información para velar por el principio de igualdad retributiva.

11

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

11

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En la **Entidad** somos conscientes de que nuestro capital más importante son nuestros trabajadores y trabajadoras, asumiendo que los mismos deben desarrollarse personal, familiar y laboralmente. Por ende, tenemos el propósito de facilitar la conciliación de sus deberes laborales y sus responsabilidades familiares.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional se entiende como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

Así las cosas, la **Entidad** tiene el objetivo de equilibrar las responsabilidades familiares y

laborales de nuestros empleados, fomentando estrategias de flexibilización de la jornada y las condiciones laborales con tal de garantizar el desarrollo personal y familiar de nuestros trabajadores y trabajadoras. De esta manera protegeremos la maternidad y la paternidad, así como el cuidado de las personas dependientes.

Cabe destacar que las medidas y acciones que se desarrollarán a continuación se establecen con compromiso y responsabilidad de asegurar la efectividad de los derechos laborales y familiares, en materia de conciliación de las personas integrantes de nuestra plantilla.

En atención a todo lo expuesto, procuraremos fomentar la corresponsabilidad de las tareas familiares y la conciliación de estas con la actividad laboral mediante las siguientes **acciones y principios:**

- > Asegurar la comunicación la difusión a todos los trabajadores y trabajadoras, incluso a las nuevas incorporaciones, de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral reconocidos en los distintos textos legales de aplicación, en especial, en la Ldl.
- > Extender, en la medida que sea posible y siempre que esté debidamente acreditada esta situación, las medidas de conciliación laboral que conforman las distintas normativas a las parejas de hecho.
- > Realizar, en su caso, acciones positivas para que los hombres asuman las responsabilidades familiares y de cuidado y se acojan a medidas históricamente adoptadas por las mujeres.
- > Establecer mecanismos para asegurar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.
- > Procurar, siempre que sea posible, la flexibilización de los horarios que faciliten la conciliación.
- > Procurar la correcta formación en perspectiva de género del Departamento de Recursos Humanos o a cualquier miembro encargado de tomar decisiones relativas a la conciliación de la responsabilidades laborales y familiares.
- > Ofrecer, siempre que sea posible, facilidades laborales a los empleados para que puedan hacer efectivos sus derechos y deberes familiares, adaptando su jornada laboral o bien fomentando el uso de las nuevas tecnologías de la información para evitar continuos viajes o desplazamientos.
- > Asegurar, en la medida de lo posible, que el calendario laboral sea lo suficientemente flexible para dar viabilidad la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- > Favorecer la creación de un entorno laboral abierto para que los trabajadores puedan expresar libremente sus dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar y, en su caso, proponer posibles soluciones alternativas.
- > Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo de las solicitudes y disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar laboral.
- > Procurar que las personas que se acojan a las medidas y permisos laborales para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.
- > Adaptar, en la medida que sea posible, los periodos vacacionales de los trabajadores y trabajadoras en atención a sus circunstancias familiares.
- > Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- > Habilitar un Canal de Comunicaciones y Denuncias para que todas las personas miembros de nuestra plantilla puedan notificar en materia de conciliación laboral / familiar (con todas las garantías de protección del denunciante que establece el marco normativo para este tipo de canales) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

12

ACOSO SEXUAL Y LABORAL

12

ACOSO SEXUAL Y LABORAL

En nuestra Entidad el respeto a la dignidad de la persona es y debe ser un fundamento esencial de nuestra cultura y marco de actuación con las personas, preservando totalmente su integridad física y moral.

Asimismo, la Entidad ya ha expresado su compromiso ético en este ámbito en el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Por todo ello rechazamos y no son tolerables situaciones de abuso, intimidación o falta de respeto, ni ningún tipo de agresión física o verbal contra nuestros trabajadores y trabajadoras ni cualquier otra persona relacionada con la **Entidad**.

En este sentido, promoveremos de manera transversal, es decir, en todos y cada uno de los niveles de nuestra Entidad, las relaciones basadas en el respeto por la dignidad de las personas, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, evitando la creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

Consiguientemente, no se consentirán, bajo ninguna circunstancia, conductas expresas de acoso sexual y por razón de sexo toda vez que las mismas representan una forma de discriminación evidente. En el caso de producirse, dichos comportamientos serán perseguidos y se aplicarán las acciones y medidas pertinentes, garantizando la ayuda y soporte continuo de las personas afectadas.

A los efectos de la aplicación de las medidas y acciones que se expondrán a continuación, de conformidad con el artículo 7.1 de la Ldl y sin

perjuicio de lo dispuesto en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, "CP"), 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"*.

Asimismo, de conformidad con el segundo apartado del precepto referido, constituye acoso por razón de sexo *"cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

Por otro lado, debemos dejar claro que el respeto a la dignidad y a la igualdad de trato y no discriminación también tiene implicaciones en cualquier otro tipo de acoso moral o psicológico y, en concreto, en el acoso laboral también conocido como "mobbing".

En este sentido, de conformidad con el artículo 173.1 del CP, cualquier acto humillante o denigrante realizado de forma persistente por parte de una persona a otra con la que tiene una relación laboral o funcional, prevaleciendo el acosador de su situación de superioridad, es constituyente de "mobbing".

Considerando el deber de la Entidad en este ámbito, se establecerán las medidas necesarias para detectar y erradicar cualquier situación de acoso, así como concientizar a nuestra plantilla en el respeto por la dignidad humana y en el establecimiento de un ambiente de trabajo adecuado.

Así pues, con el objeto de prevenir y reaccionar ante posibles situaciones de acoso, se establecerán las siguientes **medidas**:

- > Evitar el empleo de comentarios sexuales en las entrevistas de las posibles incorporaciones y en los comunicados realizados por la Entidad. Así como evitar el uso de comentarios sexuales en cualquier tipo de reunión llevada a cabo en la Entidad o fuera de ella con motivo de su actividad.
- > Eliminar cualquier imagen, mensaje o publicidad de la Entidad que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- > Promover un entorno de respeto y corrección en la Entidad, inculcando a todos los trabajadores y trabajadoras los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- > Establecer al RDI como persona de referencia a la que los trabajadores y trabajadoras podrán dirigirse para cualquier aspecto que consideren relevante en aras de prevenir el acoso sexual y laboral en la Entidad.
- > Dar apoyo y asistencia a las personas que puedan estar sufriendo situaciones de acoso.
- > Realizar un seguimiento anual de los posibles casos de acoso sexual y laboral notificados a la Entidad, así como una relación de las resoluciones en cada caso o bien de las denuncias archivadas.
- > Revisar y actualizar, en su caso, los protocolos y los códigos de la Entidad con el objetivo de asegurar un ambiente de respeto en el centro de trabajo.
- > Comunicar y difundir de manera efectiva las medidas que se establecen en esta política y formar a todos los miembros de la Entidad en materia de acoso sexual y laboral.
- > Elaborar e implementar, en el caso de que se considere necesario bien sea por decisión de la Entidad, bien sea por un potencial riesgo en este ámbito, un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y del acoso laboral.
- > Creación, en caso de reportarse una situación de acoso, de un órgano paritario para dar solución a dichas quejas o denuncias.
- > Habilitar un Canal de Comunicaciones y Denuncias para que todos los miembros de la plantilla puedan notificar (con todas las garantías de protección del denunciante que establece el marco normativo para este tipo de canales) el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.
- > Garantizar que las quejas o denuncias se traten de manera rápida y efectiva, protegiendo la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- > Asegurar la inexistencia de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona por el hecho de haber presentado una queja en relación con una situación de acoso o hacia las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.
- > Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la prevención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

13

VIOLENCIA DE GÉNERO

13

VIOLENCIA DE GÉNERO

De conformidad con el compromiso de la Entidad con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entendemos que es necesario contribuir, en la medida en la que nos sea posible, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

El término “violencia de género” se encuentra definido en el artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género como *“la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”*.

En este sentido, en la Entidad somos conscientes de que las organizaciones, sea cual sea su objeto

social, deben ser partícipes de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación y, en concreto, y como consecuencia de este, la violencia de género.

Y es que la violencia de género no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado, sino que se manifiesta como un verdadero símbolo de la desigualdad existente en nuestra sociedad. De hecho, la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz y viola y menoscaba el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Así las cosas, en la Entidad, como agente socioeconómico, nos comprometemos, en la medida en la que nos sea posible, a desarrollar medidas de protección de la mujer víctima de violencia de género mediante las siguientes **acciones**:

- > Asegurar que las trabajadoras de nuestra Entidad que hayan sufrido violencia de género puedan solicitar al Departamento de Recursos Humanos un estudio de su situación laboral para adaptarla a sus necesidades específicas derivadas de su situación.
- > Informar al RDI del número de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género tratados, en su caso, las medidas aplicadas en cada uno.
- > Procurar, en la medida en la que le sea posible a la Entidad, asesoramiento médico y/o psicológico a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- > Informar debidamente a las mujeres integrantes de la plantilla de las disposiciones legales en materia de protección Integral contra la violencia de género.
- > Considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de las víctimas de violencia de género si las mismas derivan de citaciones judiciales, médicas o psicológicas.
- > Procurar la sensibilización y concienciación de la plantilla en materia de violencia de género, así como formar de manera específica al personal del Departamento de Recursos Humanos.
- > Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la protección y la ayuda continua a las víctimas de violencia de género.

14

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

14

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Como ya se ha adelantado en la mayoría de los apartados de la presente Pdl, la Entidad garantizará que las comunicaciones internas y externas que se realicen promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres, evitando el empleo de lenguaje o imágenes sexistas.

Asimismo, se asegurará la consecución del fin de igualdad entre mujeres y hombres a través de sesiones de formación en relación con los puntos destacados en el presente texto. Esto es, formación en materia de selección y contratación, promoción, retribución, conciliación y acoso sexual. Por otro lado, aseguraremos la comunicación efectiva de la presente Pdl, así como su debido entendimiento por parte de los trabajadores y las trabajadoras de la Entidad.

En definitiva, teniendo en cuenta todos y cada uno de los aspectos tratados en esta Pdl, queda patente que en la Entidad tenemos el fin último de difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente en la igualdad de oportunidades como uno de los principios rectores del desarrollo de nuestra actividad.

Por todo ello, nos remitimos a las medidas en materia de comunicación no sexista, difusión transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades y sensibilización en materia de igualdad que se articulan a lo largo de la presente Pdl.

15

CANAL DE COMUNICACIONES Y DENUNCIAS

15

CANAL DE COMUNICACIONES Y DENUNCIAS

Con el objetivo de dotar de efectividad real a la presente Pdl y para que los trabajadores y trabajadoras puedan comunicar posibles incumplimientos de la misma, se ha habilitado un apartado específico de Igualdad en el Canal de Comunicaciones y Denuncias de la Entidad gestionado por un experto independiente.

El referido Canal de Comunicaciones y Denuncias cumple con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la normativa de Protección de Datos para este tipo de canales, con los más altos niveles de profesionalidad, de independencia, confidencialidad, registro, protección del denunciante y prevención del conflicto de interés.

La configuración y gestión del Canal a través de profesionales externos especializados dota

de independencia al mismo, garantizando la no alterabilidad del contenido de las comunicaciones y Denuncias que se realicen, así como una debida protección al denunciante.

En este sentido, se facilitará a los trabajadores y trabajadoras un enlace específico en aras de que el acceso al Canal sea lo más sencillo y ágil posible. No obstante, debe recalarse que las comunicaciones que se realicen deben tener como base el principio de buena fe, debiendo fundamentarse en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento que debe ser comunicado. Así las cosas, de las denuncias o comunicaciones que se realicen no podrá desprenderse la existencia de falsedad, falta a la verdad o intención de perjudicar a un tercero.

16

ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

16

ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Seguimiento y revisión de la Pdl

El artículo 46 de la Ldl establece que las Pdl fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El Rdl, junto con el asesor externo de la Entidad y la Comisión de Seguimiento, deberán revisar y, en su caso, actualizar la presente Pdl periódicamente para adaptarla todas aquellas circunstancias y cambios que puedan ir surgiendo y que les sean de aplicación.

El proceso de revisión y seguimiento se basará en la verificación de la consecución de los objetivos establecidos en la Pdl; la obtención de información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en la Pdl; y, la detección de los posibles obstáculos o dificultades de implantación. En consecuencia, se realizarán los ajustes pertinentes a la Pdl o se adoptarán las medidas correctoras que se reputen necesarias.

Los responsables del seguimiento de la Pdl se encargarán de llevar a cabo el seguimiento de la ejecución real y efectiva de las medidas y

acciones que en esta se articulan. En este sentido, se documentará el estado de implantación de las medidas, teniendo en cuenta los indicadores genéricos de cumplimiento de las mismas y el estado de estos en el Informe o memoria anual de seguimiento del Plan de Igualdad.

Asimismo, en paralelo con el seguimiento y ejecución de las medidas, la comisión de seguimiento, el asesor externo de la Entidad y el Rdl procederán también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de esas acciones y medidas.

Teniendo todo lo expuesto en cuenta, el seguimiento y la revisión referidas se llevarán a cabo por medio de un **informe anual** en el que quedarán reflejados los aspectos ya mencionados. Dichos procesos conllevarán la actualización del diagnóstico o de las medidas de la Pdl cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario. El documento referido indicará en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación o si se están produciendo avances y/o cambios.

17

MECANISMOS DE REACCIÓN

17

MECANISMOS DE REACCIÓN

En caso de recibirse una denuncia o queja por incumplimiento de lo dispuesto en esta Pdl, se dará traslado de la comunicación al Rdl para que, tras un estudio de la situación y sobre la base de los principios de necesidad y proporcionalidad, proceda a la constitución de una Comisión de Reacción (en adelante, “CdR”) como órgano encargado de examinar el posible incumplimiento de los principios y medidas establecidas en el presente documento.

La CdR deberá estar formada de manera paritaria y respetar los principios de idoneidad, independencia y transparencia. Asimismo, la elección de sus miembros se llevará a cabo evitando cualquier conflicto de interés. Por ende, si el Rdl está involucrado de algún modo en el incumplimiento

o suceso objeto de estudio, no podrá formar parte de dicho órgano. Del mismo modo, se evitará la inclusión de miembros del departamento de la Entidad afectado por la denuncia.

Por otro lado, en caso de que la denuncia se refiera a una posible situación de acoso sexual o laboral dentro de la Entidad, se determinará la inclusión del responsable en materia penal de la empresa, un miembro del Órgano de Control de la Entidad o bien un experto independiente en materia laboral y/o penal.

La configuración de la CdR deberá quedar debidamente registrada mediante acta de constitución en la que, además, el Rdl señalará los siguientes parámetros:

- > Motivación de su creación y duración.
- > Designación de miembros y sus cargos dentro de la Entidad: la CdR deberá quedar conformada como mínimo por dos miembros de departamentos ajenos al departamento afectado por la denuncia; el Rdl (siempre que no esté implicado o exista conflicto de interés); y, según las circunstancias del caso, el responsable en materia penal de la Entidad, un miembro del Órgano de Control de la Entidad o bien un experto externo en materia penal o laboral.
- > Funciones asignadas y responsabilidades de todos sus integrantes.
- > Estructura de funcionamiento, reuniones y sistema de voto.
- > Coordinación con otros organismos internos o externos.
- > Confidencialidad y registro de actuaciones.

Una vez constituida la CdR, esta examinará la situación comunicada y llevará a cabo cualquier acción tendente a recabar la información pertinente y, en un periodo no superior a veinte días, emitirá un informe motivado al respecto en el que se expongan las conclusiones alcanzadas y se propongan las medidas de solución o bien las medidas disciplinarias oportunas. Posteriormente, se presentará dicho informe al Órgano de Administración o Dirección para la asunción de las decisiones necesarias.

Por último, cabe destacar que todo lo expuesto debe entenderse sin perjuicio de lo establecido en los distintos protocolos implementados por la Entidad en relación con situaciones específicas que se relacionen con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tal como el protocolo de Prevención del Acoso sexual y Laboral implementado por la **Entidad**.

18

AGRADECIMIENTOS

18

AGRADECIMIENTOS

Desde la **Entidad**, ante todo, queremos agradecer el compromiso y la colaboración activa para conseguir una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres por parte de todos los destinatarios de la Pdl y de su debido seguimiento y aplicación. Todo ello, para cumplir adecuadamente con nuestro deber y responsabilidad en este ámbito y mejorar y contribuir en la erradicación de la desigualdad y cualquier tipo de abuso sexual y/o laboral.

Asimismo, en la **Entidad**, a través del Rdl estamos a disposición de todas las personas implicadas en nuestra Pdl, para prestarles soporte o guías de acción en su cumplimiento y aplicación, así como atender cualquier tipo de sugerencia o recomendación que quieran formular. Igualmente les recordamos el deber de denunciar, a través de nuestro Canal cualquier acto contrario a la Pdl y la responsabilidad individual de cada una de las personas en la aplicación de la Pdl y el compromiso de igualdad de trato y prevención del acoso.