

PLAN DE IGUALDAD

 Grupo Ballesol



Plata
J. G. 10

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	5
3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN	6
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
5. OBJETIVOS Y ACCIONES	26
Objetivos generales	27
a) Área de actuación: procesos de selección y contratación.....	28
b) Área de actuación: clasificación profesional.....	31
c) Área de actuación: formación.....	32
d) Área de actuación: condiciones de trabajo	35
e) Área de actuación: promoción profesional.....	37
f) Área de actuación: ejercicio corresponsable de derechos de la vida familiar y laboral	38
g) Área de actuación: infrarrepresentación femenina	41
h) Área de actuación: retribución	42
i) Área de actuación: prevención de acoso sexual y por razón de género.....	43
j) Área de actuación: salud laboral	44
k) Área de actuación: comunicación y lenguaje inclusivo	45
l) Área de actuación: violencia de género	46
m) Área de actuación: organización	49
6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	50
7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	53
8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN.....	53
ANEXO.- Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo	55

[Signature]

Charly
v. 6.5

[Signature]

[Signature]

Handwritten signature and initials in blue ink.

1. INTRODUCCIÓN

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 ha modificado, con entrada en vigor en el segundo trimestre de 2019, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en particular el apartado 2 del artículo 45, sobre los planes de igualdad, con impacto en el contenido y alcance de los planes de igualdad, habiendo introducido tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, que fijan las materias sobre las cuales se han de negociar y pactar medidas dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduciendo de manera expresa la característica de "evaluables".

El 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 el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conforman la base legal para la elaboración y negociación del presente Plan de Igualdad.

El legislador ha regulado las materias propias del diagnóstico a abordar y negociar:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

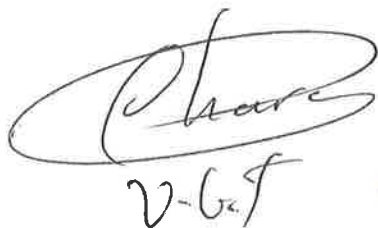
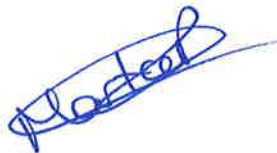
La elaboración del diagnóstico se ha de realizar en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo así como los datos del nuevo registro regulado en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, creándose un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas, en el que las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Handwritten signature and initials in blue ink.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

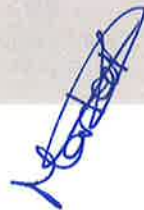
Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad, se acometerá una acción específica de publicidad y difusión entre la plantilla del Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso, de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto a la legalidad vigente.

Siendo intención firme de las partes la adaptación a todas las nuevas exigencias formales del legislador en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y avanzar en la fijación de medidas evaluables, han alcanzado el acuerdo del implantar el Plan de Igualdad.



V-G.F





2. GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Ballesol 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 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 de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección 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, entendiendo 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 del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación del presente Plan de igualdad que supone 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.

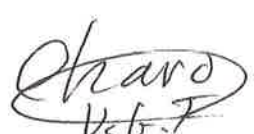
Para llevar a cabo este propósito se ha contado y se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo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


Firmado por Ignacio Vivas

Presidente Ejecutivo de Grupo Ballesol



En Madrid, a 6 de marzo de 2024



Plan de Igualdad

3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad tiene vigencia de cuatro años, desde el día de su firma, el día 6 de marzo de 2024 hasta el 5 de marzo de 2028 y resulta de aplicación a la sociedad Intercentros Ballesol, SA, y todas las personas trabajadoras de dicha sociedad, siendo su ámbito de aplicación territorial el Estatal, y con los siguientes datos:

DATOS DE LA EMPRESA:

INTECENTROS BALLESOL, SA

CIF: A79370599

DOMICILIO SOCIAL: CALLE JUAN ÁLVAREZ DE MENDIZÁBAL, 3 - 4ª PLANTA (28008) DE MADRID

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD:

D. JOSE IGNACIO VIVAS SOLER, PRESIDENTE - CONSEJERO DELEGADO

RESPONSABLE DE IGUALDAD:

Dª. TERESA CERVERA SOTO, DIRECTORA RECURSOS HUMANOS

ACTIVIDAD:

RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES

CNAE: 8731

AMBITO DE ACTUACIÓN: NACIONAL

DIMENSIÓN:

TOTAL: 3717

MUJERES: 3329

HOMBRES: 388

CENTROS DE TRABAJO:

CENTROS	Total	Mujeres	Hombres
Alcalá de Henares	154	139	15
Alcobendas	87	81	6
Almería	78	69	9
Almogávars	94	77	17
Altorreal	59	54	5
Azalea	53	50	3
Badalona	88	81	7
Barberá	75	70	5
Bilbao	78	68	10
Burjasot	55	51	4
Cerrado de Calderón	49	45	4
El Porvenir	36	31	5
Fabra i Puig	68	60	8
Francisco de Rojas	64	57	7

T.S.
Plan de Igualdad
G.B.T

7
[Signature]

[Signature]
(COO)

[Signature]
[Signature]

Gijón	66	62	4
Gobernador Viejo	61	55	6
Granada	53	51	2
La Cala	95	85	10
La Victoria	36	32	4
Las Palmas	57	51	6
Latina	114	108	6
Maderas	78	72	6
Majadahonda	63	59	4
Mariana Pineda	72	62	10
Mirasierra	108	95	13
Olavide	80	70	10
Oleiros	100	87	13
Parque Almansa	28	25	3
Parquesol	80	69	11
Pasillo Verde	138	127	11
Patacona	72	62	10
Poio	75	71	4
Pozuelo	161	145	16
Príncipe de Vergara	127	116	11
Puerta del Carmen	48	44	4
Reus	54	48	6
Salamanca	46	44	2
Salvador Allende	79	73	6
San Carlos	66	60	6
San Juan	67	61	6
SS.CC	65	44	21
Teatinos	76	68	8
Tenerife	52	47	5
Tres Cantos	108	99	9
Valmonte	78	72	6
Valterna	114	93	21
Vía Parque	92	77	15
Vigo	70	62	8

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
(ccoo)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
I.S
U.V.T

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. Análisis cuantitativo de la plantilla

• **Distribución por sexo**

Conforme los datos obtenidos en el diagnóstico con respecto al año 2022 y, de acuerdo con la legislación vigente, nos encontramos ante una empresa con representación altamente feminizada, pues el sexo femenino supera el umbral del 60% de representación, tal y como recoge la LO 3/2007.

TOTAL	3690	PORCENTAJE
MUJERES	3307	89,62%
HOMBRES	383	10,38%

Distribución por sexo



• **Distribución de la plantilla por modalidad de contrato**

Con los datos obtenidos se puede observar que el número de contratos temporales es significativamente inferior a la contratación indefinida que representa prácticamente el 80%. Este porcentaje pasa a ser superior al 85% si no se tiene en cuenta las modalidades de contratos de sustitución y prácticas (exclusiones que establece el convenio colectivo).

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Indefinidos	2938	2630	308	89,52%	10,48%
Temporales	752	677	75	90,03%	9,97%
TOTAL	3690	3307	383	89,62%	10,38%

Por otra parte, la contratación a tiempo completo representa más del 90% del total de la contratación.

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
T. Completo	3380	3042	338	90,00%	10,00%
T. Parcial	310	265	45	85,48%	14,52%
TOTAL	3690	3307	383	89,62%	10,38%

[Handwritten signature]

• **Distribución de la plantilla por antigüedad**

En 2022 se presentaron un total de 1.232 bajas voluntarias. De ellas, el 74,84% (922) fueron de personal con menos de un año de antigüedad. Por ello, se evidencia que a menor consolidación en la empresa mayor es la desvinculación de la persona trabajadora y en consecuencia mayor volumen de bajas voluntarias se presentan.

Se ponen en común las posibles causas del significativo volumen de bajas voluntarias presentadas durante el primer año de contratación, concluyéndose que se debe a una pluralidad de razones, tales como:

- El personal de nueva incorporación muestra un menor sentido de pertenencia en el trabajo (de forma general y también específica hacia este sector).
- Posible frustración de las expectativas generadas por el personal de nueva incorporación.
- Algunos puestos requieren un esfuerzo físico importante.
- Las condiciones laborales del sector en general y de forma específica las salariales son algo inferiores a las de otros sectores de actividad, que generan mayor atracción por el personal.
- Con la pandemia la percepción sobre sector residencial se ha visto perjudicada por las difíciles situaciones vividas.

2. Análisis de la plantilla por materias

a) Procesos de selección y contratación

Durante el año 2022 han surgido un total de 1.443 vacantes, y para cubrir las mismas se han publicitado un total de 1.084 ofertas de empleo, principalmente a través del portal de empleo Infojobs.

PROCESOS DE SELECCIÓN	índice de distribución				
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Candidaturas recibidas	92336	71212	21124	77,12%	22,88%

De este total de ofertas se han recibido 92.336 candidaturas, de las cuales 71.212 fueron mujeres, lo que representa el 77,12% y 21.124 fueron hombres, lo que representa un 22,88%.

[Handwritten signatures and initials: "R. Lara U.B.T", "I.S", "Y", "L. SRAO"]

Master J. J. J.

Con el objetivo de garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, debemos indicar que en todos los procesos de selección que aparecen en el Portal de Empleo de nuestra página web (www.ballesol.es) se incluye el siguiente texto:

Somos una empresa comprometida con la igualdad de oportunidades.

En Ballesol el espíritu de inclusión está presente en todo lo que hacemos y nos enorgullecemos de ser un lugar de trabajo que garantiza la igualdad de oportunidades independientemente de la raza, el origen étnico, la religión, el sexo, la nacionalidad, la orientación sexual, la edad, el estado civil, la discapacidad, la identidad de género y la expresión de género. Y esto se refleja en todas nuestras actividades. Por ello tu candidatura será tratada con criterios de igualdad y no discriminación.

PROCESOS DE CONTRATACIÓN	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	índice de distribución	
				% MUJERES	% HOMBRES
TOTAL	3584	3218	366	89,79%	10,21%

Respecto a la contratación por categorías, destacamos que un total de 8 categorías profesionales (que engloban un total de 81 puestos de trabajo) fueron cubiertos al 100% por mujeres; son: Ayudante, Director/a, Peluquero/a, Personal N. C., Psicólogo/a, Supervisor/a, Terapeuta ocupacional y Trabajador/a social.

Por otro lado, destacamos que de las contrataciones efectuadas en el 2022 el 88,24% fueron hombres para la categoría profesional de Oficial Mantenimiento, un 11,76% fueron mujeres, ocupando 2 puestos del total de 17. Con la categoría de Auxiliar. Mantenimiento de un total de 10 personas, se contrataron 8 hombres, lo que representa el 80% y 2 mujeres, es decir, el 20%. Esto puede indicar cierto cambio de tendencia en el sesgo implantado socialmente y aunque es progresivo y lento puede vislumbrarse cierto avance.

b) Clasificación profesional

Con respecto a las categorías profesionales se aprecian algunas diferencias, aunque de manera generalizada prima el porcentaje femenino frente al masculino.

Existen cuatro categorías donde no existe presencia femenina (conforme a los datos obtenidos a 31/12/2022) y son Auxiliar mantenimiento (16 personas), y Conductor/a (1 persona), Jardinero/a (2 personas) y Oficial Mantenimiento (48 personas).

También hay otras categorías en las que el 100% están ocupadas por mujeres como son Asistente Social (1 persona), Ayudante (14 personas), Peluquero/a (9 personas), Pinche (1 persona), Supervisor/a (41 personas) y Trabajador/a Social (39 personas).

Independientemente de nuestras políticas de igualdad, se aprecia una mayor presencia femenina o masculina en determinadas categorías que responden a un factor cultural-social.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signature and initials in the top right corner.

La categoría de director/a está representada por un 82,46% de mujeres y un 17,54% de hombres, donde se engloba a Comité de dirección. El Comité de dirección se compone de 11 personas trabajadoras, de las cuales 7 son hombres y 4 mujeres. Por tanto, los hombres representan el 63,63% y las mujeres el 36,36%.

Conforme los resultados de la **valoración e identificación de las agrupaciones de trabajo de igual valor**, se configuran un total de 8 escalas, siendo las siguientes:

Escalas de puesto de igual valor	Puntos	Puestos
1	750-849	DIRECTOR/A DE CENTRO
		DIRECTOR/A DE SSCC
2	650-749	DIRECTOR/A DE CENTRO
		RESPONSABLE SSCC
3	550-649	DIRECTOR/A DE CENTRO
		MÉDICO/A
		RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN
4	450-549	COORDINADOR/A ASISTENCIAL
		ENFERMERO/A
		FISIOTERAPEUTA
		PSICÓLOGO/A
		SUPERVISOR/A
		ADMINISTRADOR/A
		COORDINADOR/A SSCC
5	350-449	TRABAJADOR/A SOCIAL
		AUXILIAR SANITARIO
		EDUCADOR/A SOCIAL
		TASOC
6	250-349	TERAPEUTA OCUPACIONAL
		TÉCNICO DE MANTENIMIENTO
7	150-249	TÉCNICO/A SSCC
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
		GEROCULTOR/A
		PELUQUERO/A
8	50-149	RECEPCIONISTA
		AYUDANTE DE OFICIOS VARIOS
		PERSONAL DE LIMPIEZA
		PERSONAL NO CUALIFICADO

Handwritten signature and initials on the left side of the table.

La representación de las personas trabajadoras en función de estas escalas es la siguiente (para extraer los datos relacionados con la auditoría retributiva se parte de todas las personas trabajadoras que han percibido algún concepto retributivo a lo largo del año 2022 aun cuando hayan trabajado solo un día o incluso no hayan trabajado).

Hay que tener en cuenta que en algunos supuestos a lo largo del año también ha habido variación en el puesto de trabajo y categorías. Estas circunstancias pueden distorsionar el dato y por ello el análisis del mismo debe considerar estas variables.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'U.G.T' and 'T.S'.



	TOTAL	HOMBRE	MUJER	% HOMBRE	% MUJER
ESCALA 01	18	8	10	44,44%	55,56%
ESCALA 02	56	9	47	16,07%	83,93%
ESCALA 03	127	46	81	36,22%	63,78%
ESCALA 04	668	99	569	14,82%	85,18%
ESCALA 05	253	26	227	10,28%	89,72%
ESCALA 06	133	106	27	79,70%	20,30%
ESCALA 07	4374	420	3954	9,60%	90,40%
ESCALA 08	1004	13	991	1,29%	98,71%

c) Formación

				índice de distribución	
CURSOS DE FORMACIÓN REALIZADOS EN 2022 (En total 104 cursos)	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	PORCENTAJE MUJERES	PORCENTAJE HOMBRES
PARTICIPANTES	6.983	6.149	834	88,06%	11,94%
HORAS DE FORMACIÓN RECIBIDAS	22.944,75	19.286,75	3658	84,06%	15,94%

Del desglose de las distintas actividades formativas se analiza de una forma más detallada las dos siguientes actividades formativas:

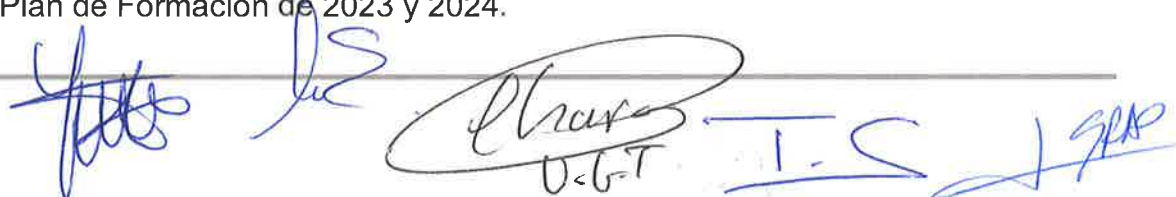
1) Liderazgo

				índice de distribución		índice de concentración	
Área formativa	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	PORCENTAJE MUJERES	PORCENTAJE HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Liderazgo	29	13	16	44,83%	55,17%	0,21%	1,92%

2) Diversidad e igualdad

				índice de distribución		índice de concentración	
Área formativa	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Diversidad e Igualdad	221	209	12	94,57%	5,43%	3,40%	1,44%

Está previsto continuar impartiendo esta formación al total de la plantilla, estando incluida esta formación en el Plan de Formación de 2023 y 2024.



[Handwritten signature]

d) Promoción profesional

El 92,73% de las promociones realizadas en el año 2022 han sido trabajadoras. Del total de 55 personas promocionadas 51 han sido mujeres y 4 hombres.

PROCESOS DE PROMOCIÓN	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	índice de distribución	
				% MUJERES	% HOMBRES
TOTAL	55	51	4	92,73%	7,27%

Se ha promocionado al 100% mujeres en las siguientes categorías profesionales: ATS/DUE/Enfermera, Auxiliar Administrativa, Gerocultora, Recepcionista, Responsable Administración, Responsable Turno Gerocultora, Responsable Limpieza/Lavandería, Supervisora, Técnico comercial y Trabajadora Social. Las promociones al puesto de Responsable DUE ha sido cubiertas en un 88,24% por mujeres y solo las promociones a Oficial Mantenimiento se han cubierto al 100% con hombres (recordamos que es una categoría cubierta al 100% por hombres).

e) Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial

- Condiciones de trabajo:

SISTEMAS DE TRABAJO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	índice de distribución	
				PORCENTAJE MUJERES	PORCENTAJE HOMBRES
Prestación de lunes a domingo	3188	2979	209	93,44%	6,56%
Prestación de lunes a viernes	446	272	174	60,99%	39,01%
Jornada continua	3261	3022	239	92,67%	7,33%
Jornada partida	444	299	145	67,34%	32,66%
Turno fijo	3321	2976	345	89,61%	10,39%
Turno rotativo	369	332	37	89,97%	10,03%
Teletrabajo	60	45	15	75,00%	25,00%

Con respecto a las condiciones de trabajo con afectación al tiempo de trabajo y su sistema, indicamos que los porcentajes representados por mujeres están por encima del 90%, o muy cercano, en las siguientes situaciones: prestación de servicios de lunes a domingo, jornada continua y turno fijo. Estas son las condiciones que se dan de forma mayoritaria entre la plantilla (afectan a más de 3.000 personas trabajadoras).

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
V.G.F.

[Handwritten signature]
I.S.

[Handwritten signature]

El 75% de la plantilla de la empresa que tiene opción de teletrabajo son mujeres y el 25% son hombres. Bien es cierto que esta condición es residual en la plantilla, ya que solo lo tienen reconocido 60 personas de un total de 3.690 empleados/as (es decir, un escaso 1,6%) y no siendo posible hacerlo extensible a otros puestos de trabajo por la propia actividad desempeñada por la empresa que requiere necesariamente un trabajo presencial.

El 67,34% de las mujeres trabajadoras tienen jornada partida frente al 32,66% que son hombres. Se realiza el trabajo de lunes a viernes por un 60,99% de mujeres frente al 39,01% de hombres que trabajan de lunes a viernes.

- Extinciones de contrato:

EXTINCIONES CONTRATOS	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	índice de distribución		índice de concentración	
				PORCENTAJE MUJERES	PORCENTAJE HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Baja voluntaria	1232	1099	133	89,20%	10,80%	27,91%	25,29%
Defunción	2	2	0	100,00%	0,00%	0,05%	0,00%
Despido causas objetivas	8	6	2	75,00%	25,00%	0,15%	0,38%
Despido disciplinario	145	127	18	87,59%	12,41%	3,23%	3,42%
Fin contrato	2605	2282	323	87,60%	12,40%	57,96%	61,41%
Incapacidad permanente	10	9	1	90,00%	10,00%	0,23%	0,19%
Jubilación	18	16	2	88,89%	11,11%	0,41%	0,38%
No superación período de prueba	443	396	47	89,39%	10,61%	10,06%	8,94%
TOTAL	4463	3937	526	88,21%	11,79%	100,00%	100,00%

Del total de 4.463 extinciones del contrato el 88,21% están representadas por mujeres y el 11,79% por hombres.

La causa mayoritaria de extinción de la relación laboral es el fin contrato que representa el 58,84% de las causas de extinción. En este caso el 87,60% son mujeres y el 12,40% son hombres. Estos porcentajes se mantienen muy similares en el resto de las causas de extinción salvo en los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas cuya representación mujeres – hombres pasa a ser del 75% - 25%.

[Handwritten signatures and initials: h2, V.G.T, I.S, J.S.A.P.]

Handwritten signature

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

A lo largo de 2022 las personas trabajadoras de la empresa ejercieron sus derechos de conciliar vida personal, familiar y laboral en 287 supuestos. Estos derechos se ejercieron mayoritariamente por mujeres, representando un 93% de los supuestos.

CONCILIACIÓN	índice de distribución		índice de concentración	
	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Reducciones por cuidado de hijo/a o familiar	95,83%	4,17%	12,17%	5,00%
Adaptaciones de jornada	100,00%	0,00%	8,47%	0,00%
Lactancia	94,92%	5,08%	29,63%	15,00%
Maternidad	100,00%	0,00%	49,21%	0,00%
Paternidad	0,00%	100,00%	0,00%	80,00%
Permiso por adopción	100,00%	0,00%	0,53%	0,00%
TOTAL	90,43%	9,57%	100,00%	100,00%

g) Infrarrepresentación femenina

El análisis realizado de la plantilla y su distribución por sexo arroja que, si bien de forma mayoritaria en mayor o menor medida en todas las categorías profesionales existe mayor presencia femenina que masculina, esta situación presenta una clara excepción en lo que afecta los puestos de Mantenimiento (Oficial y Auxiliar) y los puestos de Jardinero/a y Conductor/a. Con respecto a estos dos últimos puestos (Jardinero/a y Conductor/a) no se ha efectuado ninguna contratación en 2022. De hecho, son puestos muy estables, ya que el personal que los ocupa ostenta bastante antigüedad.

Con respecto a los puestos de mantenimiento, conforme los datos a 31 de diciembre de 2022 son puestos ocupados al 100% por hombres.

A lo largo del año 2022 se han activado un total de 19 puestos de mantenimiento ofertados a través de portales de empleo, resultando una contratación de 27 trabajadores. Se recibieron un total de 731 candidaturas para estos puestos, si bien no todas las candidaturas recibidas cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Del total de candidaturas 19 eran mujeres (lo que representa el 2,53%) y 711 eran hombres (el 97,21%). Por ello, se concluye que han sido finalmente contratadas para los 27 puestos de trabajo al 17,39% de las mujeres inscritas. Mientras que del total de 711 hombres inscritos como posibles candidatos se contrató a 23, lo que representa el 3,23%; por tanto, un porcentaje de contratación muy inferior al de las mujeres.

Otras categorías profesionales en las que técnicamente no se genera infrarrepresentación femenina porque, de hecho, el porcentaje femenino es superior al masculino, pero, pese a ello, se analiza esta situación, ya que la proporción mujeres – hombres es inferior a los porcentajes globales. Estas categorías son:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Handwritten signature and initials

- Fisioterapeuta, ocupado por un total de 74 personas trabajadoras, de las cuales 46 son mujeres, lo que representa el 62%, y 28 son hombres, lo que representa el 37%.
- Médico/a, ocupado por un total de 64 personas trabajadoras, de las cuales 34 son mujeres, lo que representa el 53%, y 30 son hombres, lo que representa el 46%.
- Titulado superior, ocupado por un total de 14 personas trabajadores, de las cuales 9 son mujeres, lo que representa el 64% y 5 son hombres, lo que representa el 35%.

h) Retribuciones

Los datos retributivos expresados en brecha salarial corresponden al período de referencia del 01/01/2022 al 31/12/2022 (1 año) son:

Información de las retribuciones efectivas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo promedio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE	COMPL. SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasal	TOTAL Retrib
TOTAL			4%	46%	16%	-53%	14%
Hombre	727	970	5.152	2.078	7.231	215	7.446
Mujer	5906	7667	4.947	1.116	6.063	328	6.391
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE	COMPL. SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasal	TOTAL Retrib
ESCALA 01			-10%	26%	16%		16%
Hombre	8	8	20.920	56.685	77.605	0	77.605
Mujer	10	10	23.059	41.837	64.896	72	64.969
ESCALA 02			-21%	-1%	-10%	-875%	-11%
Hombre	9	10	15.631	17.658	33.290	8	33.298
Mujer	47	51	18.882	17.853	36.734	80	36.814
ESCALA 03			16%	31%	23%	22%	23%
Hombre	46	64	8.117	7.297	15.414	301	15.714
Mujer	81	102	6.854	5.060	11.914	234	12.148
ESCALA 04			-52%	-65%	-55%	-120%	-56%
Hombre	99	127	5.400	1.232	6.631	198	6.830
Mujer	569	693	8.216	2.029	10.245	437	10.683
ESCALA 05			21%	5%	19%	-116%	17%
Hombre	26	31	8.124	1.563	9.687	124	9.810
Mujer	227	282	6.401	1.481	7.882	268	8.149
ESCALA 06			-38%	-111%	-58%	42%	-55%
Hombre	106	120	7.642	2.891	10.533	359	10.892
Mujer	27	30	10.539	6.087	16.626	207	16.833
ESCALA 07			-14%	-21%	-15%	-54%	-17%
Hombre	420	590	3.800	614	4.414	197	4.611
Mujer	3954	5252	4.322	745	5.068	305	5.372
ESCALA 08			-53%	-161%	-61%	-893%	-71%
Hombre	13	20	2.903	243	3.146	40	3.187
Mujer	991	1247	4.428	633	5.061	402	5.463

Handwritten signature

Handwritten signature: Phora U.G.T

Handwritten signature: I.S

Handwritten signature

Información de las retribuciones efectivas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo mediana

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE	COMPL. SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasal	TOTAL Retrib
TOTAL			0%	5%	8%		0%
Hombre	727	970	2.478	351	3.081	0	3.228
Mujer	5906	7667	2.467	332	2.846	0	3.219
ESCALA 01			0%	24%	15%		15%
Hombre	8	8	23.103	55.430	76.266	0	76.266
Mujer	10	10	23.103	42.044	65.147	0	65.147
ESCALA 02			-62%	-9%	-18%		-18%
Hombre	9	10	14.301	18.580	36.156	0	36.197
Mujer	47	51	23.103	20.317	42.583	0	42.828
ESCALA 03			14%	16%	7%		9%
Hombre	46	64	3.368	2.758	5.538	0	6.404
Mujer	81	102	2.890	2.303	5.139	0	5.933
ESCALA 04			-134%	-408%	-166%		-167%
Hombre	99	127	2.708	150	2.813	0	3.112
Mujer	569	693	6.346	763	7.477	0	8.303
ESCALA 05			40%	13%	40%		37%
Hombre	26	31	8.210	392	9.926	0	9.926
Mujer	227	282	4.910	340	5.926	0	6.266
ESCALA 06			-15%	-306%	-44%		-38%
Hombre	106	120	10.661	1.494	12.900	0	13.373
Mujer	27	30	12.287	6.062	18.521	0	18.521
ESCALA 07			-33%	4%	-25%		-28%
Hombre	420	590	1.490	283	1.832	0	2.006
Mujer	3954	5252	1.983	272	2.297	0	2.563
ESCALA 08			-273%	-264%	-296%		-343%
Hombre	13	20	680	99	726	0	742
Mujer	991	1247	2.534	361	2.878	0	3.287








[Handwritten signature]

Información de las retribuciones equiparadas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo promedio

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE	COMPL. SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasal	TOTAL Retrib
TOTAL			8%	50%	17%	-52%	16%
Hombre	727	970	12.249	3.194	15.444	256	15.699
Mujer	5906	7667	11.273	1.591	12.865	388	13.253
ESCALA 01			-10%	26%	16%		16%
Hombre	8	8	20.920	56.685	77.605	0	77.605
Mujer	10	10	23.059	41.837	64.896	72	64.969
ESCALA 02			-20%	-1%	-10%	-875%	-10%
Hombre	9	10	16.744	18.275	35.018	8	35.027
Mujer	47	51	20.014	18.459	38.473	80	38.553
ESCALA 03			2%	24%	12%	24%	12%
Hombre	46	64	15.053	12.137	27.190	314	27.504
Mujer	81	102	14.786	9.199	23.984	239	24.223
ESCALA 04			-8%	-45%	-13%	-127%	-14%
Hombre	99	127	12.595	1.808	14.403	204	14.607
Mujer	569	693	13.616	2.622	16.238	462	16.700
ESCALA 05			9%	10%	9%	-114%	8%
Hombre	26	31	12.570	2.171	14.741	134	14.874
Mujer	227	282	11.473	1.948	13.421	287	13.708
ESCALA 06			3%	-93%	-19%	48%	-17%
Hombre	106	120	12.298	3.643	15.941	396	16.337
Mujer	27	30	11.958	7.022	18.981	207	19.188
ESCALA 07			5%	-2%	4%	-47%	3%
Hombre	420	590	11.503	1.066	12.570	252	12.821
Mujer	3954	5252	10.969	1.084	12.053	370	12.423
ESCALA 08			10%	-216%	5%	-710%	1%
Hombre	13	20	11.212	253	11.465	59	11.524
Mujer	991	1247	10.082	799	10.880	476	11.357

[Handwritten signature]
Ccoo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
V. b. T

[Handwritten signature]
I. S

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
J. S. P. A.

[Handwritten signature]

Información de las retribuciones equiparadas conforme ESCALA DE PUESTO DE IGUAL VALOR en cómputo mediana

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE	COMPL. SAL	TOTAL SALARIO	Tot Extrasal	TOTAL Retrib
TOTAL			2%	26%	4%		4%
Hombre	727	970	12.543	786	13.269	0	13.449
Mujer	5906	7667	12.293	581	12.765	0	12.890
ESCALA 01			0%	24%	15%		15%
Hombre	8	8	23.103	55.430	76.266	0	76.266
Mujer	10	10	23.103	42.044	65.147	0	65.147
ESCALA 02			-34%	-13%	-18%		-19%
Hombre	9	10	17.305	18.580	36.156	0	36.197
Mujer	47	51	23.103	20.937	42.828	0	42.931
ESCALA 03			2%	27%	13%		10%
Hombre	46	64	18.516	11.669	29.222	0	29.527
Mujer	81	102	18.176	8.460	25.459	0	26.026
ESCALA 04			-2%	-493%	-16%		-17%
Hombre	99	127	15.587	358	15.808	0	15.878
Mujer	569	693	15.864	2.125	18.289	0	18.632
ESCALA 05			1%	3%	5%		3%
Hombre	26	31	12.753	852	15.650	0	15.702
Mujer	227	282	12.668	823	14.932	0	15.249
ESCALA 06			1%	-119%	-27%		-24%
Hombre	106	120	12.610	3.318	15.660	0	16.015
Mujer	27	30	12.520	7.267	19.851	0	19.851
ESCALA 07			1%	12%	1%		1%
Hombre	420	590	12.498	558	12.910	0	13.013
Mujer	3954	5252	12.422	490	12.813	0	12.919
ESCALA 08			0%	-555%	-3%		-5%
Hombre	13	20	11.337	79	11.377	0	11.377
Mujer	991	1247	11.334	517	11.770	0	11.933

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

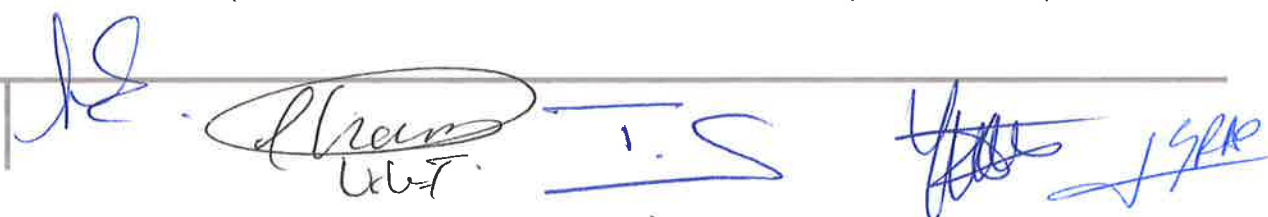


Las principales conclusiones respecto al registro retributivo son:

- Ballesol cuenta con un documento base que establece el soporte normativo y los principios que fundamenta el modelo retributivo. Así mismo se han analizado prácticas complementarias en el modelo retributivo como lo son las revisiones salariales, así como la evaluación del desempeño, que pueden tener algún tipo de impacto en la retribución de los empleados de la organización. De igual forma se ha procedido a revisar el convenio de aplicación para identificar los conceptos que son de convenio, y para aquellos otros conceptos que percibe el personal, se analizó el detalle de la naturaleza de cada concepto.
- La empresa cuenta con un modelo de valoración, que considera dentro de su estructura los criterios que indica el Real Decreto 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de su actividad laboral. El resultado de la valoración de los puestos muestra una congruencia con su modelo organizativo y sector de actividad, evitan factores que puedan incidir en desigualdades de género e inequidades retributivas.
- Ballesol pertenece a un sector que tradicionalmente tiene una mayor presencia femenina, esto lo podemos ver en la distribución de su plantilla, en donde las mujeres constituyen el 89,62% del total frente a un 10,38 % son hombres. Este dimensionamiento desigual genera diferencias en las retribuciones, debido a que algunas de estas posiciones tienen complementos negociados en convenio que son derivados de las características y funciones de la tipología de trabajo.
- Esta diferencia en la distribución de la plantilla ligada a la figura femenina la podemos apreciar en diferentes escalas de clasificación de puestos.
- Las conclusiones alcanzadas con el análisis de los datos se pueden resumir en:

1ª) No se aprecia brecha salarial (igual o superior al 25%) en las retribuciones totales del total de la plantilla distribuida por género. Conforme las retribuciones efectivas en cómputo promedio se aprecia una diferencia del 14%. Conforme las retribuciones efectivas en cómputo mediana no se aprecia diferencia, dando como resultado 0%. Conforme las retribuciones equiparadas en cómputo promedio se aprecia una diferencia del 16%. Y conforme las retribuciones equiparadas en cómputo mediana se aprecia una diferencia del 4%.

2ª) Se aprecia brecha en las retribuciones efectivas en cómputo promedio en las Escalas 4, 6 y 8, en cómputo mediana en las Escalas 4, 5, 6, 7 y 8. Esta brecha se ve corregida al realizarse el análisis conforme a retribuciones equiparadas. De dichas diferencias en retribuciones efectivas, todas ellas son a favor del colectivo femenino salvo en un caso (Escala 5 en retribuciones efectivas en cómputo mediana).





3º) Las diferencias detectadas en las retribuciones efectivas vienen motivadas por los siguientes aspectos:

- Personas con jornada parcial, reducción de jornada, entre otros.
- Personas cuyo contrato se inició con posterioridad a la fecha de inicio del periodo de referencia (01/01/2022), es decir, incorporaciones del año.
- Personas cuyo contrato finalizó antes de la fecha de cierre del periodo de referencia (31/12/2022), es decir, bajas definitivas.
- Personas que hayan promocionado o cambiado de grupo profesional.

Por esta razón -como se exponía previamente- al realizarse en análisis conforme a retribuciones equiparadas estas diferencias quedan en su mayoría corregidas.

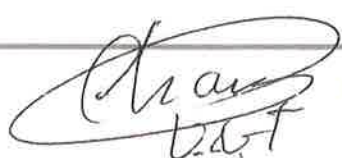
Para poder hacer un análisis más acorde a la realidad, centramos el análisis en las retribuciones equiparadas.

4º) El análisis de las retribuciones equiparadas no presenta diferencias iguales o superiores al 25% con respecto a Salario base -salvo en un caso-, ni respecto a Total salario -salvo en un caso-. Se aprecian diferencias superiores al 25% en algunas Escalas respecto al Complemento al salario base y Total extrasalarial. De forma mayoritaria estas diferencias son a favor del colectivo femenino.

A continuación, se analizan estas diferencias.

5º) En **retribuciones equiparadas en cómputo promedio** se observan diferencias superiores iguales o superiores al 25% en los siguientes aspectos:

- Con respecto al Complemento salarial se observan las siguientes diferencias:
 - Total de la plantilla del 50%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Guardias integrado en los complementos salariales. La explicación a esta diferencia se justifica porque este concepto se percibe por mayor número de hombres que de mujeres y ello porque existe una mayor disponibilidad del colectivo de médicos hombres frente al colectivo de médicos mujeres para la realización de guardias en fines de semana o noches, o para reforzar turnos de su propio centro (o en otros centros) cuando se generan necesidades puntuales (bien cuando se plantea una distribución irregular de la jornada o cuando esta necesidad se plantea fuera de su jornada ordinaria pactada).
 - Escala 1 del 26%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto Especie. Este concepto obedece a la posibilidad de acceso a vehículo de empresa.





- Escala 4 del -45%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en los conceptos de Antigüedad y Plus de responsabilidad. Esta Escala está integrada por la categoría de Supervisoras. El 100% del personal integrado en esta categoría son mujeres y tienen una antigüedad significativamente superior a los hombres (representada en un -235%) y asumen mayores responsabilidades, lo que comporta devengar el Plus de responsabilidad (representado en un -250%).

- Escala 6 del -93%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Bonus/Incentivo. Este concepto se percibe por el personal de SSCC al margen de su género, y con ello se premia la dedicación extraordinaria o el rendimiento superior al habitual de la persona trabajadora y los resultados obtenidos en el ejercicio de su actividad. A esta Escala pertenece el puesto de Técnico de SSCC, representado mayoritariamente por mujeres, frente a la otra categoría de la Escala que es Técnico de Mantenimiento integrada por hombres y que por su propia naturaleza del concepto salarial no percibe dicha categoría, sin diferencia alguna en función del género.

- Escala 8 del -216%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Domingos y Festivos, concepto salarial que se percibe de forma variable en función de la realización de estos. Esta Escala está integrada por 13 hombres y 991 mujeres. Por tanto, más mujeres trabajan los domingos y festivos y, en consecuencia, generan en mayor medida este complemento salarial que tiene establecido por convenio colectivo.

- Con respecto al Total extrasalarial se observan las siguientes diferencias:

- Total de la plantilla del -52%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Prestaciones. Este concepto extrasalarial se devenga en el caso de situaciones de incapacidad temporal conforme determina la norma y el convenio colectivo, sin diferencia alguna en función del género. Dado que la plantilla en un muy alto porcentaje está representada por mujeres el índice que sufrir bajas médicas es superior en este colectivo y por tanto mayormente devengará dicho concepto.

- Escala 1 del -875%. Escala 4 del -127%, Escala 5 del -114%, Escala 6 del 48%, Escala 7 del -47% y Escala 8 del -710%. En estos casos las diferencias se justifican por lo anteriormente expuesto. Mayor porcentaje de mujeres devengan prestaciones asociadas a situaciones de baja médica o bien generan el concepto de Indemnización por finalización de la relación laboral, conforme determina la normativa legal, sin generarse en ningún caso diferencias en función del género.








6º) En retribuciones equiparadas en cómputo mediana se observan diferencias superiores al 25% en los siguientes aspectos:

- Con respecto al Salario base tan solo se observa diferencia en la Escala 2 del -34%: esta diferencia a favor del colectivo femenino se justifica porque dentro de esta Escala se integran categorías distintas (Director/a de Centro y Titulado/a Superior) y conforme las tablas salariales fijadas por convenio colectivo perciben distinto salario base.
- Con respecto al Complemento salarial se observan las siguientes diferencias:
 - Total de la plantilla del 26%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Domingos y Festivos. Este concepto salarial que se percibe de forma variable en función de la realización de estos. Dado que la plantilla es ampliamente femenina, mayor número de mujeres trabajan domingos y festivos y generan en mayor medida este complemento salarial que está establecido por convenio colectivo.
 - Escala 3 del 27%: Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto de Guardias integrado en los complementos salariales. La explicación a esta diferencia se justifica porque en esta Escala están integrados los Médicos/as y este concepto se percibe por mayor número de hombres que de mujeres y ello porque existe una mayor disponibilidad del colectivo de médicos hombres frente al colectivo de médicos mujeres para la realización de guardias en fines de semana o noches, o para reforzar turnos de su propio centro (o en otros centros) cuando se generan necesidades puntuales (bien cuando se plantea una distribución irregular de la jornada o cuando esta necesidad se plantea fuera de su jornada ordinaria pactada).
 - Escala 4 del -493%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en el concepto Conceptos fijos. Este concepto está integrado por la Mejora voluntaria y en esta Escala el colectivo femenino percibe mayoritariamente este concepto porque tienen consolidadas mejoras asociadas a la permanencia en la empresa.
 - Escala 6 del -119%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en los conceptos Antigüedad (representado en un -240%) y Conceptos fijos (representado en un -148 %). Este concepto está integrado por la Mejora voluntaria y esta Escala el colectivo femenino percibe mayoritariamente este concepto porque tienen consolidadas mejoras asociadas a permanencia en la empresa.

Estas situaciones determinan en igual medida la diferencia en el Total salario del -27%.



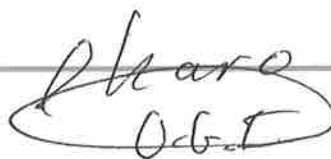
- Escala 8 del -555%. Esta diferencia tiene su origen principalmente en los conceptos de Domingos y Festivos y Regularización. El primero (representado en un -179%) es un concepto salarial que se percibe de forma variable en función de la realización de estos. Esta Escala está integrada por 13 hombres y 991 mujeres. Por tanto, más mujeres trabajan domingos y festivos y generan en mayor medida este complemento salarial que tiene establecido por convenio colectivo. El concepto Regularización (representado en un -312%) retribuye los ajustes de las tablas salariales del convenio colectivo.

i) Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

En el año 2022 no se activó el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, no habiéndose dado ningún caso de esa índole.



1600



0.6.1



J.S



J. S. P.

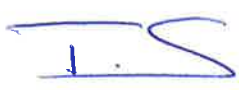


A modo de resumen destacamos las fortalezas y los aspectos de mejora:

Puntos fuertes:
<ul style="list-style-type: none"> Elevado porcentaje de personas trabajadoras en la empresa con contrato indefinido y a jornada completa Garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de selección Del total de 25 categorías profesionales, en 21 de ellas están contratadas más mujeres que hombres Un porcentaje cercano al 90% de la plantilla ha recibido formación en el año 2022 Las promociones profesionales de forma muy significativa recaen en mujeres Un muy elevado porcentaje de la plantilla tiene asignado turno fijo y jornada continuada No se aprecia brecha salarial en la Retribución efectiva total (se aprecia diferencia del 14% en las retribuciones efectivas en cómputo promedio y del 16% en las retribuciones equiparadas en cómputo promedio) Las brechas que se producen en el análisis de los datos con retribuciones efectivas se corrigen -al menos en parte- con los datos de retribuciones equiparadas Ausencia de necesidad de activación de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el 2022

Puntos de mejora:
<ul style="list-style-type: none"> Elevado porcentaje de bajas voluntarias presentadas Procurar ampliar a un colectivo mayoritario las actividades formativas relacionadas con Liderazgo para incluir en dicha formación a un mayor número de mujeres trabajadoras de la empresa Algunas categorías profesionales cuentan con infrarrepresentación femenina Hacer extensiva las acciones formativas en materia de Diversidad e Igualdad dirigida a todo el personal de la empresa Dar mayor difusión en los centros a las medidas de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral procurando incentivar que las personas trabajadoras del sexo masculino hagan un mayor ejercicio de estos derechos Existencia de brecha respecto a un mayor salario que perciben los hombres respecto de las mujeres con retribuciones equiparadas en cómputo promedio en la Escala 1 -Complementos salariales- del 26%, y en la Escala 6 -Total extrasalarial- del 48%. En cómputo mediana solo se aprecia brecha en la Escala 3 -Complementos salariales- del 27%. Las restantes brechas apreciadas se generan por mayor salario percibido por las mujeres respecto a los hombres





5. OBJETIVOS Y ACCIONES



El Plan de Igualdad expresa, refleja e impulsa el compromiso de la Dirección de Ballesol de potenciar una cultura empresarial basada en el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

1. Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y garantizar en las relaciones laborales las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los grupos funcionales y niveles jerárquicos.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Remover y eliminar las barreras generadoras de desigualdades y desequilibrios laborales entre mujeres y hombres.
4. Promover y mejorar las posibilidades reales de promoción y carrera profesional de las mujeres, y de su acceso a cualquier puesto de la Organización.
5. Promover la formación de las mujeres y hombres como garantía efectiva para el desarrollo profesional, en igualdad de oportunidades.
6. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.
7. Prevenir e intervenir con eficacia ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Promover la sensibilización contra la violencia de género y actuar protegiendo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
9. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.



Objetivos generales del Plan

Objetivo

Eliminar cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que permitan superar la actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.

Objetivo

Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Objetivo

Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

Objetivo


Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.



a) Área de actuación: Procesos de selección y contratación

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Evitar sesgo por razón de sexo en los procesos de selección y contratación</u>	1. Dotar a las ofertas de trabajo publicadas de un contenido informativo que garantice una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres
<u>Indicadores</u>	
- Muestreo de las ofertas publicadas	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de selección	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Con carácter anual durante la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Mejorar el lenguaje inclusivo en las ofertas de trabajo</u>	2. Revisar y actualizar desde la perspectiva de género la nomenclatura en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) utilizando un lenguaje neutro no sexista
<u>Indicadores</u>	
- Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas del empleo	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de selección	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de 2024 y durante la vigencia del Plan	



<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<p><u>Garantizar la perspectiva de género en los procesos de selección</u></p>	<p>3. Revisión de los documentos internos con el fin de que contengan criterios claros y objetivos donde se haga constar el compromiso de Ballesol por la Igualdad de oportunidades en los procesos de selección</p> <p>4. Elaboración de un protocolo de selección que recoja criterios objetivos y neutros al género para la selección de personal.</p> <p>5. Elaboración, puesta a disposición y evaluación por la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad de un informe anual sobre la contratación en la empresa, con datos específicos de temporalidad y parcialidad.</p>
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Documentos con los criterios de igualdad - Protocolo de selección elaborado - Informe anual elaborado conforme Medida 5ª 	
<u>Responsables</u>	
<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	
<u>Plazo de ejecución</u>	
<p>A lo largo de 2024 y durante la vigencia del Plan</p>	

[Handwritten signature]

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Favorecer la formación en materia de igualdad</u>	6. En las ofertas de trabajo que se publiquen se indicará que se valorará en las candidaturas la formación previa en igualdad
<u>Indicadores</u>	
- Muestra de ofertas de trabajo publicadas	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de selección	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Durante la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Garantizar la perspectiva de género en los procesos de selección externos</u>	7. Cumplimiento por parte de las consultoras de selección de los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los procesos de selección, incluyendo estos términos en los contratos que se formalicen con las empresas externas de selección
<u>Indicadores</u>	
- Todos los acuerdos suscritos de contratación de servicios externos selección	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Informe anual durante toda la vigencia del Plan	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Plan U.G.T.]

[Handwritten signature: J.S.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: J. G. R. A.]

[Handwritten signature]

b) Área de actuación: Clasificación profesional

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Procurar equilibrar la composición de hombres y mujeres en las diferentes posiciones</u>	8. Realizar un seguimiento anual de la evolución de la plantilla en los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo desagregados por sexo para conocer posibles desequilibrios y diseñar medidas alternativas correctoras
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Informe anual de evolución de la plantilla desagregado por sexo - Diseño de las medidas correctoras si procede 	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Con carácter anual durante la vigencia del Plan de Igualdad	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Garantizar el principio de igualdad conforme la clasificación profesional</u>	9. Revisión del Sistema de valoración de puestos de trabajo durante la vigencia del Plan que garantice que se asigna una equivalencia en los puestos de igual valor
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del nuevo sistema de valoración de puestos 	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de administración de personal	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad	

[Handwritten signatures and initials: "D2", "B.G.F.", "I.S.", "29/10"]

[Handwritten signature]

c) Área de actuación: Formación

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Ampliar actividades formativas relacionadas con Liderazgo</u>	10. Puesta en marcha de acciones formativas en materia de liderazgo
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de informe anual por categoría respecto del personal formado en actividades de liderazgo - Análisis de las nuevas categorías o puestos susceptibles de recibir formación en materia de liderazgo con periodicidad anual 	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio durante el segundo semestre 2025 y durante la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Ampliar la formación en materia de diversidad e igualdad</u>	11. Puesta en marcha de nuevas acciones formativas en materia de igualdad de género tras el registro del nuevo Plan de igualdad. La formación obligatoria en esta materia tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo y en caso de no coincidir con el horario laboral será compensada dentro del año.
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de informe anual por categoría respecto del personal formado en actividades de diversidad e igualdad 	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio durante el segundo semestre de 2025 y durante la vigencia del Plan	

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
Crear una cultura de organización basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género	<p>12. Fomentar la igualdad en los programas de formación existentes</p> <p>13. Llevar a cabo acciones de formación y/o sensibilización con contenidos específicos, así como medidas de corresponsabilidad y la igualdad de responsabilidades entre hombres y mujeres de la empresa</p>
<u>Indicadores</u>	
- Elaboración de informe anual por categoría respecto del personal formado en actividades de diversidad e igualdad	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio segundo semestre 2025 y durante la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades</u>	<p>14. Formación en igualdad estratégica a los siguientes colectivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personas que realicen los procesos de selección, contratación, formación y promoción en materia de igualdad de oportunidades para evitar los sesgos de género • Personas con cargos de responsabilidad en dirección, en materia de igualdad de oportunidades para evitar los sesgos de género • Personas que forman parte de la Comisión de seguimiento y evaluación, en materia de igualdad de oportunidades para evitar los sesgos de género
<u>Indicadores</u>	
- Elaboración de informe anual por categoría	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio segundo semestre 2025 y durante la vigencia del Plan	

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

34

[Handwritten signature]

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
Garantizar que la formación es accesible a toda la plantilla y contribuye al desarrollo profesional y equilibrio de mujeres y hombres en toda la estructura de la empresa	15. Elaboración de un estudio anual en la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre la asistencia de hombres y mujeres a los cursos de formación, desglosado por duración, tipo de formación y modo de impartición
<u>Indicadores</u>	
- Elaboración de informe anual	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Durante la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
Facilitar la formación del personal	16. Las personas trabajadoras podrán solicitar una reducción de jornada hasta el 50% para la realización de estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente vinculado con su desarrollo profesional en la compañía
	17. Las personas trabajadoras podrán solicitar una excedencia, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo y normativa de aplicación, por el tiempo imprescindible y con reserva del puesto para la realización de estudios para la obtención de un título académico o profesional directamente vinculado con su desarrollo profesional en la compañía
<u>Indicadores</u>	
- Informe anual que refleje el ejercicio de estas dos medidas, las solicitudes generadas y las concesiones	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio durante el segundo semestre de 2024 y durante la vigencia del Plan	

[Handwritten signature]
C.G.T.

[Handwritten signature]
I.S.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
J. G. P.



d) Área de actuación: Condiciones de trabajo

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Reducción del índice de rotación voluntaria</u>	<p>18. Potenciar canales de comunicación que permitan poder detectar los motivos por los que las personas trabajadoras causan baja en la empresa.</p> <p>19. Análisis de la información extraída y causas detectadas, en función de: sexo, motivo, categoría profesional/puesto, antigüedad en la empresa.</p> <p>20. Desarrollo de las acciones para reducir el volumen de bajas voluntarias. Dentro de estas acciones se tendrá especialmente en cuenta la fase de acogida o acompañamiento inicial a todas las nuevas incorporaciones</p> <p>21. Acción de seguimiento del índice de rotación voluntaria.</p>
<u>Indicadores</u>	
- Elaboración de informe anual con el análisis de los datos extraídos y conclusiones alcanzadas	
<u>Responsables</u>	
Departamento RRHH y Comisión de Evaluación y Seguimiento	
<u>Plazo de ejecución</u>	
<p>Realización del análisis con la información en el plazo de tres meses desde la aprobación del plan.</p> <p>Inicio de las sesiones para acordar las acciones concretas para reducir el volumen de bajas voluntarias una vez concluido el análisis previo (como máximo a los tres meses de aprobado el plan)</p>	







Martín

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<p><u>Mejora de las condiciones de trabajo</u></p>	<p>22. La empresa pondrá en marcha un plan de revisión y acondicionamiento de las Salas de descanso del personal, que se implantará teniendo en cuenta las dotaciones presupuestarias de cada centro, priorizando la acción en aquellos centros que requiera su habilitación</p> <p>23. La empresa elaborará una política que garantice a las personas trabajadoras la desconexión digital, abordando de forma concreta y específica la comunicación fuera del horario laboral</p>
<u>Indicadores</u>	
- Protocolo con medidas específicas de desconexión digital	
<u>Responsables</u>	
Departamento RRHH y Dirección de Centro	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de la vigencia del Plan	

[Signature]
CCO

[Signature]

[Signature]
U. G. T.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

e) Área de actuación: Promoción profesional

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Garantizar la igualdad de trato por razón de sexo en los procesos de promoción profesional interna</u>	24. Llevar a cabo seguimiento de los distintos procesos de promoción profesional interna llevados a cabo por la empresa desde RRHH para garantizar la igualdad de trato por razón de sexo
<u>Indicadores</u>	
- Anualmente se realizará informe con los distintos procesos de promoción profesional reflejando si las personas promocionadas son mujeres u hombres y con porcentajes en función del género y de las candidaturas y representación femenina en el puesto.	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión de talento y Dirección de Centro	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Anualmente durante la vigencia del Plan	

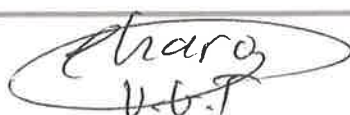
<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Favorecer y facilitar la reorientación profesional que permita futuras promociones</u>	25. Informar a las personas candidatas a promocionar de los motivos y razones que ha posibilitado dicha promoción para garantizar la inexistencia de sesgos de género y permitir la orientación según perfil de las personas candidatas
<u>Indicadores</u>	
- Informe específico tras la finalización de los procesos de promociones internas	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión de talento y Dirección de Centro	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Anualmente durante la vigencia del Plan	



<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Impulsar la promoción hacia puestos de responsabilidad en la empresa</u>	26. Elaboración de un protocolo con criterios objetivos y neutros al género para la promoción de personal, donde se garantice la publicación de los puestos vacantes que se ofrecerán al personal interno
<u>Indicadores</u>	
- Documento de protocolo de promoción	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión de talento y Dirección de Centro	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Segundo semestre de 2024	

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

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</u>	27. Campaña de difusión de las medidas de conciliación dirigida principalmente al género que menor uso hace de las mismas. 28. Seguimiento del uso efectuado de las medidas de corresponsabilidad.
<u>Indicadores</u>	
- Campaña difusión - Informe anual de la aplicación de las medidas de conciliación.	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales y Dirección de Centro	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de la vigencia del Plan	



[Handwritten signature]

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</u>	29. Análisis del uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla para detectar las necesidades reales de las personas trabajadoras y valorar si procede incluir medidas alternativas
<u>Indicadores</u>	
- Informe de medidas de conciliación	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales y Dirección de Centro	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Impulsar la corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral</u>	<p>30. Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, además de las personas que tengan a su cargo menores de doce años, las personas con necesidad de cuidados a hijos e hijas mayores de doce años, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad u otras personas convivientes en el mismo domicilio que no puedan valerse por sí mismas, debiendo acreditar esta circunstancia.</p> <p>31. Facilitar la acumulación en jornadas completas del permiso de cuidado de lactante. El tiempo de lactancia compactada será fruto del cálculo que en cada caso resulte y estará en función de sumar una hora por cada jornada de trabajo, aplicados en días laborables. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p>

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: T-S Pharo G.G.P.]

[Handwritten signature: JGR]

[Handwritten signature]

32. En caso de reducir la jornada por lactancia, la persona trabajadora tendrá derecho a una hora, bien al inicio o la finalización de la jornada.

33. Elaboración de un protocolo para solicitar el cambio de centro que incluya los criterios de asignación

34. Reserva del puesto de trabajo hasta 18 meses en excedencias por cuidado de hijo/a, o familiares dependientes a cargo.

35. La empresa facilitará un permiso retribuido por el tiempo necesario a la otra persona progenitora para acompañamiento a exámenes prenatales, así como clases de preparación al parto, siempre que dichas situaciones no se puedan programar fuera del horario laboral.

36. En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de 15 días naturales desde la fecha de la inscripción.

37. Por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes relacionados con familiares hasta el 2º grado, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la persona de la trabajadora, podrá ausentarse hasta 4 días al año, aportando las personas trabajadoras la acreditación del motivo de ausencia.

38. Flexibilizar el permiso de hospitalización, de modo que se pueda ejercer dentro del período de 15 días posteriores al hecho causante, mientras dure la hospitalización. El período concreto del ejercicio de este derecho propuesto por la persona trabajadora será aceptado, salvo motivo justificado y acreditado de dicha imposibilidad como pueda ser el solapamiento con otra personal trabajadora de la misma categoría y turno en el ejercicio de un derecho similar, acordándose fecha alternativa para su disfrute.

Indicadores

- Informe anual que refleje el ejercicio de estas medidas
- Protocolo para el cambio de centro elaborado

Responsables

Departamento RRHH, Área RRLL y Dirección de Centro

Plazo de ejecución

A lo largo de la vigencia del Plan

[Handwritten signatures and initials: J.E., Charo D.G.T., J.S., J.G.P.A.]



g) Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
Garantizar el equilibrio de la plantilla y corregir la segregación ocupacional	<p>39. Establecer en la medida de lo posible que exista un número equivalente de candidaturas femeninas en los puestos con infrarrepresentación femenina</p> <p>40. Implantación de acciones positivas para potenciar la presencia en aquellos puestos donde se haya detectado infrarrepresentación femenina con la puesta en marcha medidas para procurar reducirla</p>
<u>Indicadores</u>	
- Análisis de las candidaturas segregadas por género	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de selección y gestión de talento	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de toda la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
Mayor visibilidad al papel de las mujeres en la empresa	41. Dar una mayor difusión a la contribución de las mujeres dentro de la empresa en los distintos puestos de trabajo y responsabilidades asumidas
<u>Indicadores</u>	
- Campaña difusión	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de selección y gestión de talento	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de toda la vigencia del Plan	







h) Área de actuación: Retribuciones



<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<p><u>Garantizar que la política retributiva sea equitativa y no comporte sesgo por razón de sexo</u></p>	<p>42. Elaboración de una política retributiva en la que se defina la estructura salarial, especialmente la definición de todos los conceptos salariales no definidos en convenio, así como los criterios para su aplicación. Dicha política será del conocimiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>43. Elaboración Informe del registro retributivo anual</p> <p>44. Análisis de las posibles brechas salariales detectadas</p> <p>45. Acordar plan de acción para la posible disminución de las brechas detectadas</p>
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Política retributiva - Informe de registro retributivo anual - Informe auditoría anual 	
<u>Responsables</u>	
<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	
<u>Plazo de ejecución</u>	
<p>Con carácter anual a lo largo vigencia del Plan</p>	








i) **Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Procurar un entorno laboral que evite situaciones de acoso en el trabajo</u>	<p>46. Difusión del Protocolo de acoso</p> <p>47. Impartir formación en materia de prevención de acoso</p> <p>48. Formación estratégica a las personas que sean designadas para gestionar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>49. Elaboración de Informe anual de seguimiento y aplicación del Protocolo</p>
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Informe sobre la difusión del protocolo de acoso. - Informe anual del seguimiento y aplicación del protocolo de acoso. - Informe anual del índice de personal formado en esta materia 	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio en 2024 (difusión protocolo) y formación a partir segundo semestre 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral mediante la información y la sensibilización</u>	50. En el proceso de incorporación de las nuevas contrataciones, se incluirá información relativa al Plan de igualdad y protocolos contra el acoso
<u>Indicadores</u>	
- Muestreo documentación nuevas altas	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de gestión del talento	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	

[Handwritten signature]

j) Área de actuación: Salud laboral

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
Garantizar el bienestar de las <u>personas trabajadoras en materia de salud psicosocial y gestión emocional</u>	51. Elaboración de programas de formación en salud psicosocial y gestión emocional
<u>Indicadores</u>	
- Elaboración programas específica.	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de prevención de riesgos laborales y formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales</u>	52. Revisión en la Comisión de seguimiento y evaluación para incluir la variable de género en la Evaluación de Riesgos Laborales de los puestos de trabajo 53. Revisión por la Comisión de seguimiento del Protocolo de prevención a la maternidad e instrucciones para la solicitud del SER con el fin de mejorar la protección de las mujeres trabajadoras, y homogeneizar los criterios preventivos con los criterios para la gestión de la prestación
<u>Indicadores</u>	
- Evaluaciones revisadas - Protocolo revisado	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de relaciones laborales y Dirección de Centro	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A partir de 2025	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
U.G.T

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

g) Área de actuación: Comunicación y lenguaje inclusivo

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Transmitir el compromiso de Ballesol con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad dentro de la empresa</u>	<p>54. Elaboración de una guía con los criterios para un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen libre de estereotipos sexistas</p> <p>55. Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad a través de los distintos canales de comunicación de la empresa (incluida la Intranet)</p> <p>56. Comunicar y transmitir las acciones y novedades que se realicen en materia de Igualdad</p>
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Guía elaborada - Difusión realizada a través de los distintos canales 	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de toda la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Transmitir el uso del lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género</u>	57. Impartir formación específica en el uso del lenguaje y comunicación no sexista a las personas encargadas de las comunicaciones interna y externas
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Informe con las formaciones impartidas 	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos, Área de formación	
<u>Plazo de ejecución</u>	
A lo largo de toda la vigencia del Plan	

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
-----------------	----------------

[Handwritten signature]

Difundir el uso de un lenguaje inclusivo	58. Revisión de la página web de la empresa, intranet, del estilo de redacción de comunicados y correos masivos para adecuar el uso del lenguaje e imágenes de manera no sexista
<u>Indicadores</u>	
- Revisiones de textos analizados	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Durante toda la vigencia del Plan	

h) Área de actuación: Violencia de género

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas personas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual	59. Elaborar un protocolo de gestión de los derechos de las trabajadoras que sufren violencia de género en la empresa, donde se recogerán los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la ley, Plan de Igualdad o convenios a las víctimas de violencia de género y/o violencia sexual y asegurar su difusión a la plantilla a través de su publicación en los medios que tenga establecidos la empresa.
<u>Indicadores</u>	
- Protocolo elaborado	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan	

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

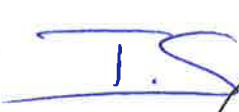
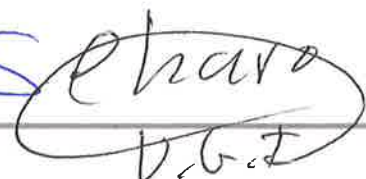
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Mejorar las condiciones laborales a las víctimas de la violencia de género</u>	<p>60. Realizar una revisión y propuesta de mejora de las condiciones laborales de la trabajadora víctima de violencia de género, bajo petición de la interesada.</p> <p>61. Acceso gratuito al servicio de asistencia psicológica ilimitada a través de los proveedores contratados por la empresa</p> <p>62. Permiso retribuido de cinco días en caso de traslado a otro centro de trabajo por violencia de género o violencia sexual</p> <p>63. Posibilidad de solicitar ayuda económica de hasta 1000 € para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de violencia de género sujeto a dotación presupuestaria</p> <p>64. Facilitar el acceso a anticipos de nóminas para aquellas trabajadoras que tengan que cambiar su domicilio por causa de violencia de género</p>
<u>Indicadores</u>	
- Peticiones realizadas en este sentido y gestión de las mismas	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Anualmente durante toda la vigencia del Plan	



[Handwritten signature]

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<u>Establecimiento de campañas de sensibilización contra la violencia de género</u>	65. Realizar campañas de concienciación y sensibilización en denuncia de la violencia de género y medidas protectoras, coincidiendo con el Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre)
<u>Indicadores</u>	
- Informe con las campañas realizadas	
<u>Responsables</u>	
Departamento de Recursos Humanos	
<u>Plazo de ejecución</u>	
Anualmente durante toda la vigencia del Plan	

[Handwritten signature]
(CCO)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
U.G.T

[Handwritten signature]

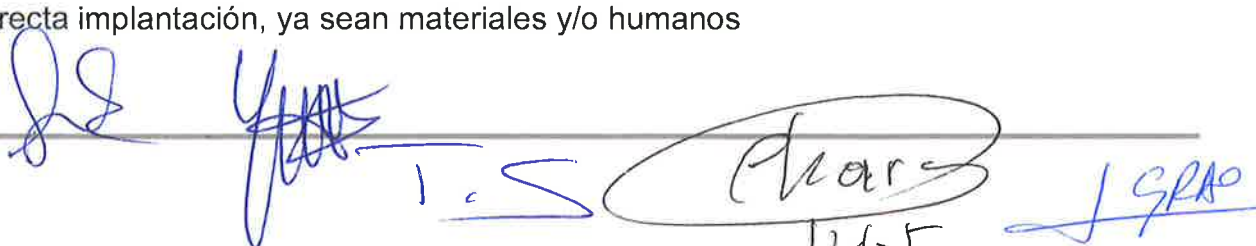
[Handwritten signature]



g) Área de actuación: Organización

<u>Objetivo</u>	<u>Medidas</u>
<p><u>Preparar a la empresa para la implementación del presente Plan de Igualdad y para los futuros</u></p>	<p>66. La empresa nombrará a una persona responsable de Igualdad. Esta persona tendrá la formación equivalente a Agente de Igualdad.</p> <p>67. Añadir la variante sexo a toda la información referente a la plantilla, también a toda la información relacionada con salud laboral.</p> <p>68. Generar una cuenta de correo electrónico destinada a la recepción de consultas relacionadas con el Plan de Igualdad que tenga por objetivo facilitar la comunicación entre la plantilla y la figura de Responsable de Igualdad.</p> <p>69. Las personas de la parte social que formen parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan tendrán derecho a crédito horario adicional, en caso de ser necesario, equivalente a una jornada laboral al mes.</p>
<u>Indicadores</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Documentación revisada - Cuenta de correo creada 	
<u>Responsables</u>	
<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	
<u>Plazo de ejecución</u>	
<p>Inicio en 2024 y a lo largo de toda la vigencia del Plan</p>	

Todas estas medidas contarán con los medios y recursos necesarios para su correcta implantación, ya sean materiales y/o humanos





6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La fase de seguimiento contemplada en el Plan de Igualdad tiene por objeto comprobar y evaluar el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan de Igualdad la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la posterior evaluación.

Para llevar a cabo este seguimiento se han establecido en cada una de las fichas de acción del Plan de Igualdad el momento oportuno para realizar el seguimiento de las citadas acciones, que se llevará a cabo a través de los indicadores de seguimiento reflejados en cada ficha.

Una vez revisados estos indicadores en la fecha prevista se procederá a cumplimentar una FICHA DE SEGUIMIENTO por cada una de las FICHAS DE ACCIÓN recogidas en el Plan de Igualdad.

Estas fichas de seguimiento, cumplimentadas, deberán ser aprobadas por la Comisión de Igualdad en una reunión de seguimiento y se anexarán al Plan de Igualdad con el fin de poder revisarlas en el momento de llevar a cabo la evaluación del Plan.



Pharo
V. G. J.

I. S.



27 PAO

MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

(Rellenar una ficha para cada acción)

Moctez

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN				
Nombre de la acción:				
Responsable:				
Periodo de seguimiento:				
Fecha de realización del informe:				
Cumplimentado por:				
2. DESARROLLO DE LA ACCIÓN				
Actividades desarrolladas en el período de seguimiento				
Cumplimiento de Objetivos	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nivel de ejecución de la Acción	Sin empezar	Bajo	Alto	Finalizado
Nº de mujeres participantes en la Acción				
Nº de hombres participantes en la Acción				
Adecuación de los medios y recursos materiales y humanos:				

CCO

h2 - Y

*Pharo
G.G.-F*

JSAP

Handwritten signature

3. RESULTADOS

	RESULTADO OBTENIDO	RESULTADO ESPERADO	DIFERENCIA	MEJORAS A DESARROLLAR
Indicador 1				
Indicador 2				
Indicador 3				

4. INCIDENCIAS

Dificultades y barreras encontradas	Soluciones adoptadas

Comentarios adicionales

Actividad no realizada	Motivo
	<p>Falta de recursos humanos</p> <p>Falta de recursos materiales</p> <p>Falta de tiempo</p> <p>Falta de participación</p> <p>Descoordinación con otros departamentos</p> <p>Desconocimiento del desarrollo</p> <p>Otros motivos (especificar)</p>

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



7. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

A la firma del presente Plan de Igualdad se constituye la Comisión de Evaluación y Seguimiento con los siguientes miembros:

En representación de la Empresa:

- Teresa Cervera
- Yolanda García
- Ana Espín

En representación de las personas trabajadoras:

- Laura Grao
- Marta Porras
- Lola Ramos

Dicha Comisión se reunirá al menos una vez al año, a los efectos de velar por su cumplimiento y desarrollo.

Se efectuará una evaluación parcial del Plan a la mitad de su vigencia (sobre marzo de 2026).

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, GRUPO BALLESOL realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad en la reunión de evaluación. La evaluación recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación: del impacto, de proceso y de los resultados.

8. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad cualquier modificación de este que implique negociación sólo podrá ser realizada por su Comisión Negociadora, siendo la Comisión de Evaluación y Seguimiento la competente para su revisión cuando la misma suponga una mera adaptación, adecuación a normativa legal o convencional o ejecución de un acuerdo de revisión fijado previamente en el propio Plan de Igualdad.

Cuando la modificación del Plan de Igualdad se realice por la Comisión Negociadora la misma se deberá ajustar a las normas generales reguladoras de la negociación de los Planes de Igualdad. Si dicha modificación viene determinada por la concurrencia de circunstancias que determinen la obligación de realizar la misma, la Comisión Negociadora deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurren. En el seno de dicha Comisión se procederá a la negociación de las referidas modificaciones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.





De conformidad a lo establecido en el artículo 9. 2. del RD 901/2020, de 13 de octubre el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos anteriormente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) 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.

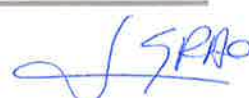
Cuando concurran las circunstancias que determinan la obligación de revisar el Plan de Igualdad la comisión de seguimiento deberá reunirse y fijar un calendario de reuniones en el plazo de un mes desde que dichas circunstancias concurran. En el seno de dicha Comisión se procederá a la negociación de las referidas revisiones. La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión de seguimiento.

En este contexto, las partes acuerdan expresamente su adhesión al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales vigente, sujetándose a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje SIMA.

<https://www.fsima.es/>



U.G.T



Anexo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

h2

Y. J. J.

1000



Pharo
V.G.I

T.S





J. S. P.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO


(100)

-1-

INDICE

1.- COMPROMISO

2.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

4.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

6.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO:

7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

7.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO

7.3.- PROCESO DE ANÁLISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO

7.4.- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

7.5.- SEGUIMIENTO

8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

1.- COMPROMISO

Con el presente protocolo, INTERCENTROS BALLE SOL manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

Asimismo, INTERCENTROS BALLE SOL, SA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa.

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

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

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, el artículo 9 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

INTERCENTROS BALLE SOL se compromete con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita la voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

CCOO

Y

he
Martel

3-
T.S.
Pharao
U.G.T
J. SRA

2.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL:

1.- Conductas verbales:

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

2.- Conductas no verbales:

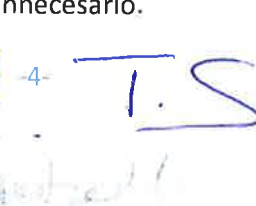
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo con claro contenido sexual.

3.- Comportamientos Físicos:

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



1000



ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, incluido el acoso contra personas lesbianas, Gays, Tans, Bisexuales e intersexuales (LGTBI)

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas

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

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

2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

3.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

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

4.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

CCOO

Y. J. J.

6

TS

Charo
D.G.T.

SPK

TS

3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

- ✓ Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ✓ Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.

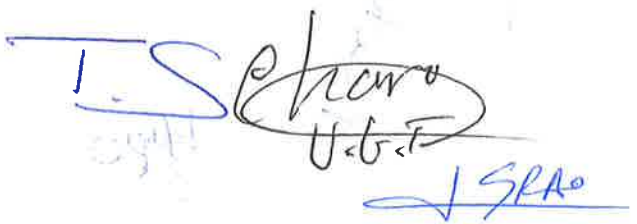
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

4.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** La empresa adoptará medidas disciplinarias tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.



- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.
- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

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

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

CCOO

Y

de

I.S

Charo

SGR

- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

6.- CONSTITUCIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACIÓN DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

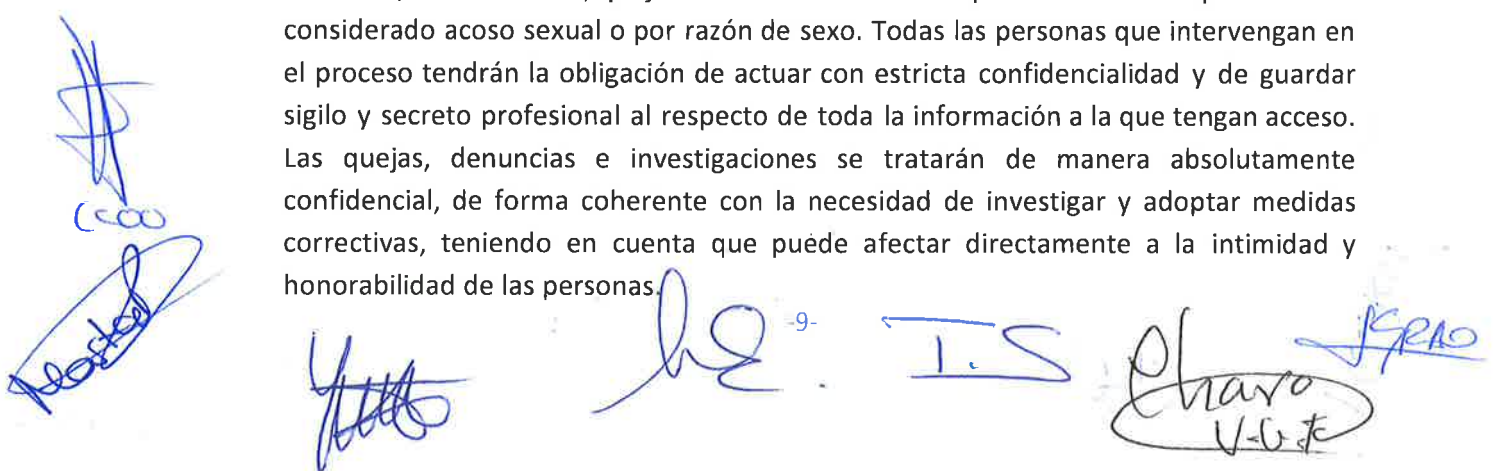
Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por al menos dos personas del departamento de RR.HH.: una del departamento de prevención de riesgos, y otra del departamento de relaciones laborales. Con el fin de que pueda formar parte de esta comisión la representación legal de los trabajadores, al inicio de la tramitación de la instrucción se invitará a participar en dicha comisión a un máximo de dos personas representantes de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que pertenezca la persona denunciante.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

Esta comisión se reunirá en un plazo aproximado de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.



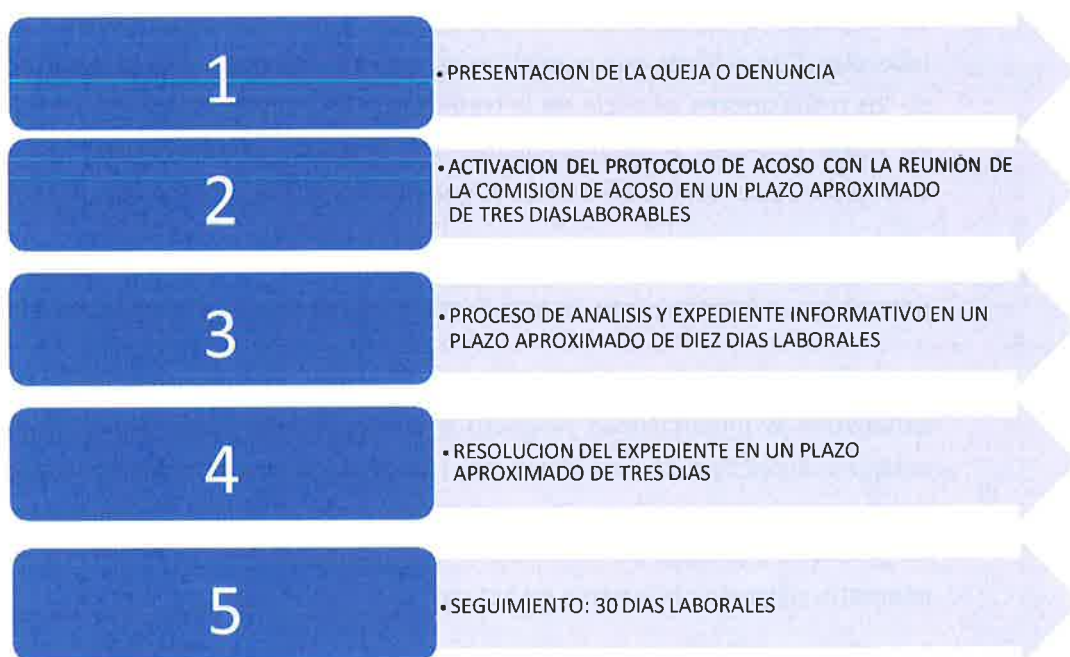
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'COO' above it, and several other initials and signatures on the right, including one that appears to say 'Chavo' and another that says 'V-G-Je'.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO



7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

- La empresa u organización designará a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Se habilita el correo electrónico: canaldeinformación@ballesol.es como medio para trasladar la denuncia formal.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la empresa de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias: a través de correo electrónico habilitado.

- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo aproximado de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO

La información de la denuncia se haya llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo

Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en un plazo aproximado de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.
- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

CCO

Testar

U.S.

-11-

U.S.

U.S.

U.S.T. 1910

- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

7.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE

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

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo aproximado de 3 días laborables, siéndola única capacitada para decidir al respecto.

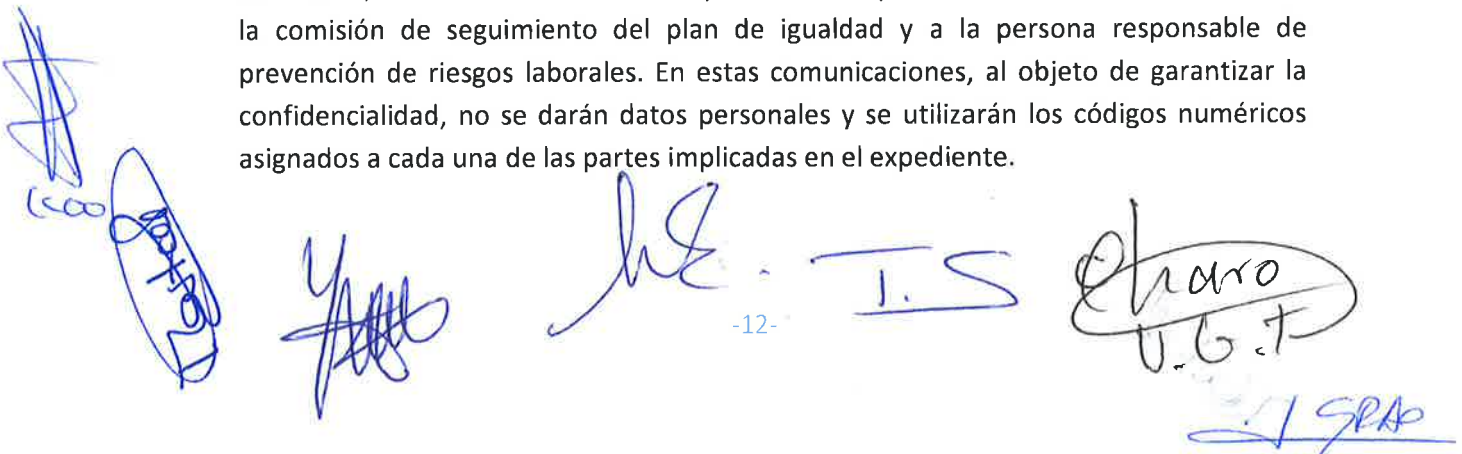
A/ Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B/ Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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



The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'COO' inside an oval. Next to it is another signature. In the center, there is a signature that looks like 'J.S.' and a stamp that says 'I.S.'. On the right, there is a large signature that says 'Dharo' and 'U.G.T.' below it. At the bottom right, there is a signature that says 'J. GARCIA'.

7.5.- MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

7.6.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años.

Mientras no se apruebe otro protocolo que sustituya a este, se entenderá que mantiene su vigencia.

Se podrá acordar la revisión parcial o completa del presente Protocolo por decisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y en cualquier caso, cuando así se requiere para actualizarlo a la normativa vigente en cada momento.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN INTERCENTROS BALLE SOL, SA

A la atención de la comisión instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa INTERCENTROS BALLE SOL, SA.

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que refiere haber sufrido el acoso:
☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que refiere haber sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona presuntamente agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: