

# PLAN DE IGUALDAD

## SOCIEDAD ESPECIALIZADA EN NEGOCIOS DECISORIOS Y AVENTAJADOS, S.L (SENDA)

I Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades 2024-2028

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Ficha identificativa de la empresa
3. Características generales de la empresa
4. Compromiso con la igualdad
5. Análisis
  - 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas
  - 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados
  - 5.3. Fecha de realización del diagnóstico
  - 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración
6. Conclusiones del análisis de datos del diagnóstico de situación.
  - 6.1. Selección y contratación
  - 6.2. Clasificación profesional
  - 6.3. Formación
  - 6.4. Promoción profesional
  - 6.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva
    - 6.51 Conclusiones de la auditoria retributiva.
  - 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
  - 6.7. Infrarrepresentación femenina
  - 6.8. Retribuciones
  - 6.9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual
  - 6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género
  - 6.11. Comunicación e imagen interna y externa
  - 6.12. Violencia de género
7. Objetivos
  - 7.1. Objetivos generales
  - 7.2. Objetivos específicos

8. Medidas del plan de igualdad
9. Ámbito de aplicación y vigencia
10. Seguimiento y evaluación
11. Procedimiento de modificación
12. Sistema de resolución de conflictos
13. Registro del plan de igualdad
14. Glosario

ANEXO I: PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO, VIOLENCIA SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESION DE GENERO Y CARACTERISTICAS SEXUALES.

## 1. Introducción

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades, la empresa Sociedad Especializada en Negocios Decisorios y Aventajados, S.L, en adelante, SENDA, ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Personas trabajadoras.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para igualdad de trato y no la discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de SENDA.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si SENDA, respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral

entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades.

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
  1. Características de la plantilla y sus necesidades.
  2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Para realizar el presente documento se han utilizado los datos de las personas trabajadoras a 31 de diciembre de 2023.

## 2. Ficha identificativa de la Empresa.

### Sociedad Especializada en Negocios Decisorios y Aventajados, S.L. (SENDA)

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	SOCIEDAD ESPECIALIZADA EN NEGOCIOS DECISORIOS Y AVENTAJADOS, S.L					
NIF	B91390161					
Domicilio social	ALAMEDA DE HÉRCULES 42 41002 SEVILLA					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2017					
Responsable de la Entidad						
Nombre	JAVIER MERINO CRUZ					
Cargo	GERENTE					
Telf.						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	DANIEL DURAN GONZÁLEZ					
Cargo	ASESOR					
Telf.	695 651 243					
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	GESTIÓN DE ALOJAMIENTOS HOTELEROS Y LOCALES DE OCIO					
CNAE	5510					
Descripción de la actividad	GESTIÓN DE ALOJAMIENTOS HOTELEROS Y LOCALES DE OCIO					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MALAGA, SEVILLA Y CÁDIZ					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	75	Hombres	128	Total	203
Centros de trabajo	HOTEL RITUAL TORREMOLINOS, HOTEL RITULA EL PALMAR, HOTEL CONVENTO CADIZ, APARTAMENTOS RITUAL, HOTEL BACO, ALAMEDA RITUAL CLUB					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Personas trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

### 3. Características generales de la empresa

SEND A es una empresa andaluza creada en 2017 dedicada a la gestión de alojamientos hoteleros y locales de ocio enfocados principalmente al público LGTBI.

Actualmente cuenta con una cartera de cinco hoteles y un conjunto de apartamentos turísticos en Sevilla. Algunos de ellos se comercializan bajo la marca Ritual Hoteles y son alojamientos, solo para adultos.

Están emplazados en destinos denominados gay friendly como son Torremolinos (Costa del Sol, Málaga) y Playa de El Palmar (Costa de Cádiz).

Además, gestiona dos hoteles de corte generalista: Hotel Boutique Convento Cádiz, en el centro de la ciudad, y Hotel Baco, en el casco histórico de Sevilla. Además de un Pub-cafetería en Sevilla capital: Alameda Ritual Club

Principales producciones podríamos destacar:

- Creación de una marca y producto enfocada exclusiva a público LGTBI. Estrategia y los contenidos orientados a este perfil, para personas que buscan pasar una experiencia diferente en sus vacaciones y poder interactuar y conocer a personas de similar perfil al suyo
- Pet Friendly: en todos los hoteles está permitido alojarse junto con la mascota, incorporando servicios y comodidades también para los animales.
- Responsabilidad Social Corporativa: al tratarse de un colectivo que todavía sufre discriminación en diferentes ámbitos o zonas geográficas se llevan a cabo acciones de apoyo y visibilización del colectivo LGTBI y de lucha contra la homofobia o transfobia.

SEND A tiene entre sus objetivos satisfacer las necesidades de alojamiento y ocio de parte del colectivo LGTBI que busca una alternativa a los hoteles tradicionales y sólo personas adultas donde pueda interactuar y conocer a otras personas de su mismo perfil y disponer de servicios y actividades adaptadas a sus gustos y necesidades, además de poder desarrollar su sexualidad con total libertad.

En este sentido, tiene relevancia, que Ritual Hoteles dispone de una APP propia (disponible para Android y Iphone) que además de dar la posibilidad de reservar y estar informado, incorpora una red social donde los clientes pueden interactuar entre ellos, hablando e intercambiando imágenes o video.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL

Ritual Hoteles tiene el objetivo de ser una empresa comprometida con la sociedad en la que interactúa, empezando por el cuidado de sus profesionales y luchando cada día por la visibilización e integración del colectivo LGTBI, la homofobia y la transfobia.

Para ello se han llevado varios acuerdos:

- Convenio Colaboración con la Asociación de Transexuales de Andalucía (ATA- ATA-Sylvia Rivera) para la integración laboral de personas transexuales
- Convenio con CEAR (Comisión española de Ayuda al Refugiado) para formar e incentivar la contratación de refugiados LGTBI, que han tenido que huir de su país por su condición sexual
- Convenios con Cruz Roja, Fundación La Caixa e Inserta Andalucía. Creando itinerarios de inserción socio laboral atendiendo a las necesidades personales (en nuestro caso personas del colectivo LGTBIQ+) ayudándoles en su formación con prácticas laborales en nuestros establecimientos.

En Senda estamos comprometidos con la igualdad y la inclusión. Entendemos la importancia de crear un entorno de trabajo donde las personas independientemente de su orientación sexual o identidad de género, se sientan valoradas y respetadas. Con la reciente publicación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, comunicamos que en el seno de esta Comisión, vamos a empezar la negociación del correspondiente Plan de LGTBI cuyas medidas planificadas de conformidad con el artículo 8.3 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, deberán desarrollar y asumir los siguientes contenidos recogidos en el ANEXO I:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- Acceso al empleo.
- Clasificación y promoción profesional.
- Formación sensibilización y lenguaje.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
- Permisos y beneficios sociales.
- Régimen disciplinario.

### 4. Compromiso con la igualdad

La igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como el desarrollo de políticas que integren dicho principio y garanticen la sensibilización, prevención y detección de desigualdades, como también la implementación de medidas

de protección para garantizar su cumplimiento, constituyen para SENDA, el objetivo principal para conseguir que prevalezca la igualdad real y efectiva entre todas las mujeres y hombres que componen esta organización.

SEND A, tiene entre sus objetivos estratégicos favorecer la igualdad de oportunidades y está comprometida con la creación de una cultura basada en la inclusión que busca el respeto, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y 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, a lo establecido por el Real Decreto- ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad, así como lo recogido en 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 registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, la Ley 15/2022, de 12 de Julio, integral para igualdad de trato y no la discriminación y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas Trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Somos conscientes de que una plantilla construida desde la diversidad nos ayuda a lograr nuestros objetivos estratégicos si aprovechamos el talento y potencial de cada persona y las nuevas perspectivas que enriquecen y cuestionan los puntos de vista existentes.

La Dirección de SENDA, pone de manifiesto su compromiso explícito de:

- Tolerancia cero en relación con cualquier conducta o actitud constitutiva de acoso sexual y/ o por razón de sexo, violencia sexual y erradicación de todo tipo de discriminación.
- Promover la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud las personas trabajadoras en su lugar de trabajo. Esta mejora incluye necesariamente la correcta gestión de riesgos psicosociales que puedan afectar negativamente a las personas que trabajan en nuestra Institución. Respetar la diversidad, promoviendo la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a

sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición.

- Garantizar la aplicación de igualdad en la política y el sistema retributivo.

Para alcanzar los objetivos planteados y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en la empresa, se ha elaborado el I Plan de Igualdad de Oportunidades de SENDA que pretende evitar aquellos aspectos que puedan posibilitar la aparición de estas situaciones no deseables, al tiempo que establece aquellas acciones que aseguren la rápida y correcta actuación para eliminar estas situaciones en caso de que no se hayan podido evitar con anterioridad.

## 5. Análisis del Diagnóstico de Situación.

Para realizar el diagnóstico hemos seguido en la medida de lo posible lo indicado en la normativa relativa a igualdad, interviniendo personal de la organización con acceso a información sobre gestión, condiciones laborales y actividad y con formación en igualdad de mujeres y hombres que han podido realizar un análisis de género adecuado de los datos recogidos y de los resultados.

### 5.1. Metodología y fuentes de información utilizadas

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su artículo 46.2 señala la necesidad de realizar un diagnóstico, negociado entre la representación empresarial y la representación de las personas trabajadoras, previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa. Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH; art. 7 RD 901/2020). Es por ello por lo que se solicita información desagregada por sexos de las siguientes materias, indicando tanto números absolutos como valor porcentual, aportando el valor porcentual horizontal (índice de distribución) y vertical (índice de concentración) para analizar e identificar más adecuadamente las posibles desigualdades, discriminaciones, barreras o sesgos de género.

Los ámbitos de análisis incluidos en el diagnóstico responden a las materias que debe contener un plan de igualdad, según lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, además de incluir aquellos ámbitos de análisis que se consideran pueden mejorar el compromiso por igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres.

- 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.

Hasta el punto i) se muestran los contenidos mínimos establecidos por el RD 901/2020. El criterio de la Secretario/a de Igualdad del FeSMC es incluir, además, previa negociación e inclusión en el reglamento de funcionamiento de la comisión, las siguientes materias y cualquier otra que se considere necesaria según la empresa:

- j) Salud laboral desde la perspectiva de género.
- k) Comunicación lenguaje e imagen empresarial.
- j) Violencia de género.

Para la realización del diagnóstico se han analizado una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan (Art. 46.2 de la LOIEMH). El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

### **1. Análisis de datos Cualitativos:**

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género).

### **2. Análisis de datos Cuantitativos:**

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de Recursos Humanos (grupos profesionales y categorías, tipología de contratos, tipos de jornada, edad, antigüedad, jornada laboral, selección de personas, promociones, formación, retribuciones, bajas en la plantilla).

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la

empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

### **Interpretación de los índices de datos cuantitativos:**

- **Índice de Distribución** (indicador extra sexo), porcentajes de cálculo horizontal, que aporta información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género). Representado en las tablas por:
  - % mujeres / Total (% m / t ): de mujeres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.
  - % hombres / Total (% h / t ): de hombres con respecto al total de mujeres y hombres en cada franja horizontal.

Para establecer las conclusiones del diagnóstico de indicadores cuantitativos se debe partir del principio de presencia o composición equilibrada. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2017, 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

- **Índice de concentración** (indicador intra sexo), porcentajes de cálculo vertical, que aporta información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres como respecto a sí mismos. Representada en las tablas por:
  - %mujeres /mujeres totales (%m/tm): % de mujeres con respecto al Total de mujeres
  - %hombres/hombres totales (%h/th): % de hombres con respecto al Total de hombres.

Atendiendo al cumplimiento de la normativa aplicable y con el objetivo de conocer la situación real de SENDA en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis exhaustivo y con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de SENDA.

Así, en el proceso de diagnóstico se han utilizado las siguientes fuentes de información:

Desde el punto de vista metodológico hemos recopilado y parametrizados los datos de los diversos informes que nuestro propio programa de gestión de Recursos Humanos nos facilita en documentos Excel y así poder estudiar de manera sistemática y clara las diferentes tablas con los datos de la información interna de nuestra empresa:

- Plantilla: distribución por centros, edad, responsabilidades familiares, estudios, categorías profesionales.
- Condiciones Laborales: Tipos de contrato y jornada, retribuciones salariales, horarios y turnos, conciliación.
- Gestión del personal: incorporaciones y nuevas contrataciones, procesos de selección, promoción y formación.

No sólo hemos utilizado nuestros listados internos o nuestro propio registro retributivo en la recopilación de datos, también hemos utilizado las herramientas facilitadas en el apartado de “Asesoramiento y Ayudas Pdl” del Instituto de las Mujeres cómo la herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo” así como también los Anexos incluidos en la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”.

La recogida de información engloba a todos los puestos de trabajo y centros de trabajo de la empresa, extendiéndose a todos los niveles jerárquicos de la empresa en base al sistema de clasificación profesional, grupos de trabajo, niveles de puestos y retribución.

## 5.2. Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2023 y a la actividad desarrollada durante el año 2023 para aquellas áreas en las que es necesario incidir en la evolución.

## 5.3. Fecha de realización del diagnóstico

El diagnóstico fue realizado, durante el primer trimestre de 2024.

## 5.4. Personas físicas y jurídicas que han intervenido en su elaboración

En el proceso de elaboración y negociación del diagnóstico han intervenido las personas que forman de la Comisión Negociadora:

- De una parte, como representación de SENDA:
  - Daniel Durán González, Asesor.
  - Miriam Domínguez Ceballos, Técnica de RRHH e Igualdad.
- De otra parte, como representación de las personas trabajadoras los sindicatos más representativos:

- Manuela Ortiz Navarro. UGT

## 6. Conclusiones del análisis de datos del Diagnóstico de Situación.

En el proceso de entender nuestra situación actual y planificar estratégicamente el futuro, el análisis realizado a través del diagnóstico de situación supone una herramienta fundamental que nos ha permitido obtener una visión detallada y precisa de nuestras fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas.

A través del diagnóstico, hemos recopilado datos y evidencias que nos han ayudado a identificar áreas claves de mejora y establecer un plan de acción sólido y efectivo.

Las conclusiones de este análisis, nos proporcionan una base objetiva sobre la cual se van a construir nuestras estrategias futuras, estando están alineadas con nuestros objetivos marcados.

En los datos cuantitativos del informe de diagnóstico numérico se han presentado datos desagregados por sexos, distinguiendo:

- total, de mujeres y de hombres
- distribución por edades
- distribución por tipo de contrato
- distribución por categorías
- distribución según turnos rotatorios y fijos
- distribución del personal con reducción de jornada por guarda legal
- lactancia acumulada
- excedencia por cuidado de familiar a cargo
- nº de representantes de personas trabajadoras/as unitarios/as o colegiados/as.
- contingencias comunes: enfermedad, maternidad y paternidad, pago directo
- ceses en la empresa

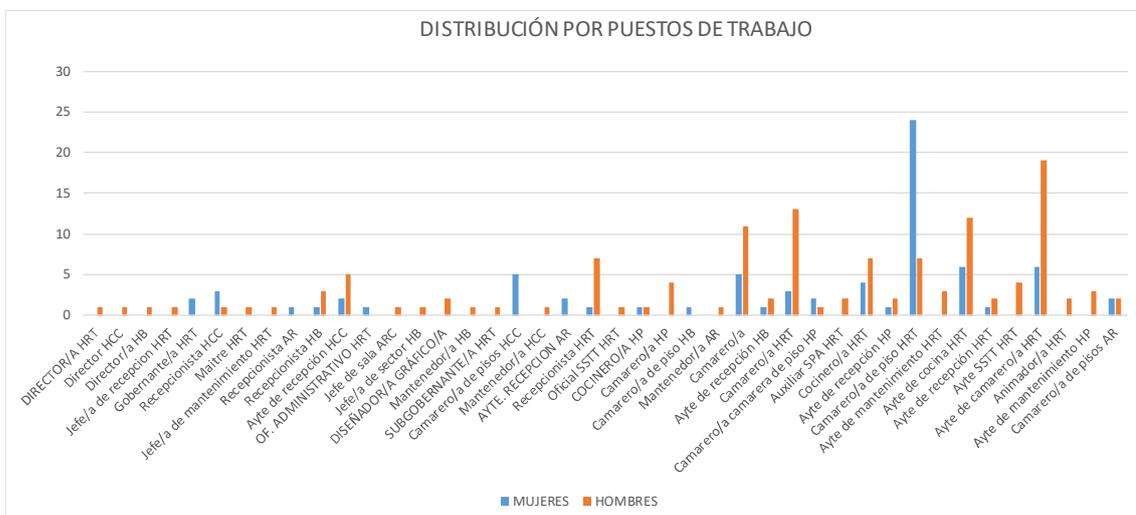
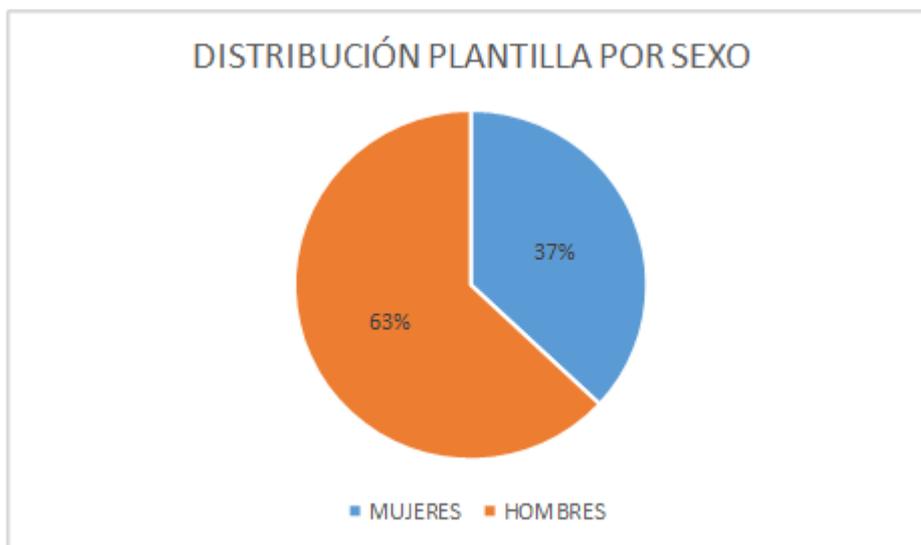
A continuación, se adjunta Tabla con el perfil de los personas trabajadoras y trabajadoras de SENDA tras el análisis cuantitativo de la plantilla que nos permite obtener una imagen actual de nuestra empresa.

PERFIL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE SENDA 2023					
	FEMENINO		MASCULINO		PORCENTAJE POR GÉNERO
	NÚMERO	PORCENTAJE TOTAL	NÚMERO	PORCENTAJE TOTAL	
TOTAL TRABAJADORES	203		128		
	75	36,95%	128	63,05%	
DISTRIBUCIÓN POR EDADES					
HASTA 30 AÑOS	14	18,67%	33	25,78%	
DE 30 A 45 AÑOS	30	40,00%	63	49,22%	
MÁS DE 46	31	41,33%	32	25,00%	
DISTRIBUCION POR TIPO DE CONTRATO					
INDEFINIDOS TOTALES	28	37,33%	52	40,63%	
T COMPLETO	21	28,00%	38	29,69%	
T PARCIAL	7	9,33%	14	10,94%	
TEMPORALES TOTALES	42	56,00%	69	53,91%	
T COMPLETO	13	17,33%	33	25,78%	
T PARCIAL	29	38,67%	36	28,13%	
INTERINOS TOTALES	5	6,67%	7	5,47%	
T COMPLETO	5	6,67%	7	5,47%	
T PARCIAL		0,00%		0,00%	
DISTRIBUCION POR CATEGORÍAS					
DIRECCIÓN	0	0,00%	5	3,91%	
GRUPO 1 ( JEFATURAS DEÁREA)	2	2,67%	6	4,69%	
GRUPO 2 (OFICIOS)	54	72,00%	61	47,66%	
GRUPO 3 (AYUDANTAS Y AYUDANTES)	19	25,33%	56	43,75%	
<p>La mayoría de mujeres se encuadran en oficios                      Hay pocas mujeres como jefas de área y ninguna en dirección</p> <p>Los hombres están repartido por igual entre oficios y ayudantes, ademas de ocupar la inmensa mayoría en dirección y jefaturas de áreas</p>					
DISTRIBUCIÓN SEGÚN TURNOS					
TURNO FIJO	56	74,67%	100	78,13%	
TURNO ROTATORIO	19	25,33%	28	21,88%	
REDUC. DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	0	0,00%	0	0	
EXCEDENCIA POR FAMILIAR A CARGO	0	0,00%	0	0,00%	
Nº DE REPRES. DE TRAB. UNIT. O COLEGIADOS	0	0,00%	0	0,00%	
CONTINGENCIA PROFESIONALES					
ACCIDENTES DE TRABAJO	3	4,00%	1	0,78%	
RIESGO EN EL EMBARAZO	0	0,00%			
CONTINGENCIAS COMUNES					
ENFERMEDAD	12	16,00%	12	9,38%	
MATERNIDAD/PATERNIDAD	0	0,00%	0	0,00%	
PAGO DIRECTO	0	0,00%	0	0,00%	
CESES EN LA EMPRESA DURANTE 2023	1	1,33%	10	7,81%	

Atendiendo al cumplimiento de la normativa aplicable y con el objetivo de conocer la situación real de SENDA en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis exhaustivo y con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de SENDA.

Del análisis de dichos datos, han surgido las siguientes conclusiones:

El número total de personas trabajadoras/as durante 2023 ha sido 203, de los cuales 75 son mujeres (37%) y 128 hombres (63%).



A continuación, se detallan las conclusiones de este análisis por materia, las cuales no han proporcionado una base objetiva sobre la cual se van a construir nuestras estrategias futuras, estando están alineadas con nuestros objetivos marcados.

### 6.1. Selección y contratación

Una vez surge la necesidad de cubrir un puesto de trabajo y su posterior contratación, sea o no de nueva creación, se pondrá en marcha la publicación, bien por la propia Dirección del centro o directamente la Dirección de RRHH.

El procedimiento de selección de personal se inicia en el momento que se detecta una necesidad de contratación para cubrir un puesto de trabajo que se encuentra vacante debido a distintas causas o por nueva creación, delimitando las competencias requeridas para el mismo.

La necesidad de cobertura de un puesto vacante, para su posterior contratación, puede ser detectada por la propia Dirección del Centro, la cual iniciará el procedimiento de selección poniendo en marcha la publicación del mismo o dando traslado directamente a la Dirección de RRHH que se encargará de su publicidad.

Antes de realizar la presentación pública de la oferta de empleo a través de los canales de difusión, se valorará con carácter previo si procede, la apertura de un proceso de selección interno con el fin retener el mejor talento, promoviendo de esta forma la “promoción laboral interna” por mejora de puesto, si el nuevo supone una mayor responsabilidad, salario y categoría o simplemente un cambio de puesto o movilidad horizontal dentro de un mismo grupo profesional. Para ello, primeramente, se revisarán los datos del personal inscrito en nuestra base de datos.

Cuando el proceso de selección se lleve a cabo por el Dpto. de Recursos Humanos, bien porque sea un puesto de nueva creación o por ser de difícil cobertura, previo al inicio del proceso de selección, se realizará con la colaboración de la Dirección de cada centro, un estudio que contenga un **análisis previo del puesto**, describiendo el contenido mínimo de las funciones y tareas a realizar, las competencias necesarias y responsabilidades, así como también un **profesiograma** que contenga el perfil profesional con el contenido de las titulaciones, conocimientos necesarios y una experiencia mínima requerida para cubrir dicho puesto.

Si se optase en primer lugar por hacer la difusión de la oferta de manera interna para promover una promoción laboral en el seno de cada centro de trabajo, la oferta se dará a conocer al personal, teniendo en cuenta que debe de llegar a toda la plantilla, a través de los canales de comunicación establecidos (circulares internas, publicación en los Tablones de anuncios, mensajes en grupos de difusión...)

Si finalmente, la difusión de la oferta es externa, en el caso de la dirección de los centros, se hará a través de los servicios públicos de empleo o a través de agentes de intermediación laboral y en el caso de que la misma sea publicitada por la dirección de RRHH, directamente se hará a través de algún portal web. Como criterio de selección, se les informará a las empresas externas que, en igualdad de condiciones, se seleccione al sexo menos representado.

No se usará un lenguaje sexista y no se pedirá información personal subjetiva, sólo titulación exigida, experiencia y habilidades; del mismo modo cuando la titulación no sea un requisito fundamental, se les dará el mismo valor a las personas candidatas que hayan adquirido los conocimientos y habilidades por medio de la experiencia.

Cuando alguna de las personas candidatas sean personas trans y en el momento de participación en el proceso de selección, se encuentren aun modificando sus datos personales en los organismos correspondientes, el tratamiento de sus datos identificativos se llevará a cabo respetando la identidad que la persona nos comunica en su presentación y trasladaremos dicha información a nuestras bases de datos tal cómo la persona la expresa ya que consideramos es un acto de reconocimiento y respeto hacia la identidad de esa persona.

No hacerlo puede causar una sensación de invalidación y malestar, además de exponer a la persona a posibles discriminaciones y prejuicios. Por tanto, asegurarse de que estos cambios se reflejen correctamente no solo ayuda a crear un ambiente inclusivo y respetuoso, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y bienestar de todas las personas trabajadoras. Crear una cultura laboral inclusiva es un pilar esencial para cualquier empresa que valore la diversidad y el respeto mutuo.

La dirección del centro concreto o la dirección de RRHH, según quien publique la oferta, será la encargada de recibir, analizar y custodiar los CV hasta el fin del proceso.

En el caso de recurrir a la dirección de RRHH o a personas intermediadoras laborales, cuando el puesto a cubrir sea en un departamento equilibrado en número de mujeres y

hombres se omitirá información relativa al sexo de las personas candidatas, mientras que si el departamento o centro de trabajo no está equilibrado sí se pedirán datos relativos al sexo a fin de priorizar en el menos representativo.

A la hora de establecer cuáles serán los tipos de entrevistas o pruebas que se lleven a cabo en el proceso de selección de personal para cubrir un puesto vacante, con el fin de evitar sesgos inconscientes que pudieran manifestarse en la realización de las mismas, se sistematizarán y se estructurarán de manera previa para evitar las improvisaciones y las entrevistas abiertas, no pudiéndose incluir preguntas no aceptadas, tales como las relacionadas con el edad, el sexo, el estado civil, situación familiar, la salud, la religión, la política o la condición sexual u orientación sexual.

Las entrevistas se centrarán, en la explicación por parte de la persona entrevistadora, del puesto de trabajo que se va a cubrir, así como también de las condiciones laborales y horarias del puesto y por parte de la persona entrevistada de la explicación de su preparación, trayectoria y capacidades que pudiera ser útiles para el desempeño del puesto. Las entrevistas de selección se deben ceñir a las capacidades y habilidades solicitadas en la ficha de selección, evitándose, por tanto, las preguntas de índole personal.

Tras la finalización del proceso de selección, se realizará un informe, de carácter privado, para un posterior análisis que ayude a la toma de decisiones para la contratación.

La candidatura con mejor resultado será la persona seleccionada y si existiese equiparación entre distintas candidaturas, se deberá de analizar el número de mujeres y hombres en dicha categoría, seleccionando la candidatura del sexo menos representado.

Seleccionada la persona candidata y confirmada su futura incorporación, se comunicará al resto el rechazo de su candidatura, explicando los motivos y se les preguntará si desean o no que su CV sea almacenado por parte de la empresa para futuros procesos.

Ante un proceso de selección y contratación de personal, se han seguido todos los pasos del procedimiento anteriormente descrito garantizándose la igualdad de oportunidades, cumpliendo SENDA, con la normativa aplicable y ofreciéndose en todo momento, las mismas oportunidades a las personas candidatas, siendo evaluadas de una manera justa y objetiva.

Se deja constancia que, en SENDA, no existe ninguna acción discriminatoria por sexo ni

por género en el proceso de selección.

### Propuestas de mejoras:

En lo referido a la recopilación de la información cuantitativa sobre selección y contratación de las incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad, máximo cargo, puestos directivos, mandos intermedios, personal administrativo, personal técnico y personal operario o no cualificado, distinguiendo nº de mujeres / nº de hombres / % mujeres / % hombres, SENDA no dispone de dicha recopilación.

Para cumplir con la normativa y corroborar con datos cuantitativos nuestro compromiso con la igualdad de trato y oportunidades sin distinción alguna, se implementa como medida en el Plan de Igualdad de SENDA, el estudio de la información y la recopilación de datos en dicha materia.

Asimismo, se recogerá información sobre los impedimentos constatados por la empresa en la búsqueda de personas de determinados sexos para puestos vacantes.

### 6.2. Clasificación profesional.

La clasificación profesional viene determinada por los convenios colectivos de aplicación. Estos son los siguientes:

**Convenio colectivo: Sector Hostelería para la provincia de Málaga.**

**Expediente: 29/01/0200/2018.**

**Fecha: 24 de julio de 2018.**

**Código: 29000945011981.**

Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas y personas trabajadoras del sector de la hostelería. Se incluyen en este sector todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, las actividades que se relacionan a continuación:

a) Secciones primera y segunda: Hoteles, hostales, pensiones, hoteles-residencias, hoteles apartamentos, residencias (con independencia de que el destino de su servicio sea el público en general o colectivos específicos), apartamentos que presten servicios hoteleros o turísticos, viviendas con fines turísticos, explotaciones de "time-sharing, albergues, moteles, hoteles en estaciones termales, ciudades de vacaciones, "camping",

alojamientos rurales, balnearios y todos aquellos que presten servicios de hospedaje en general, con exclusión de las residencias geriátricas.

### ANEXO III

#### **Puestos de trabajo incluidos en los distintos grupos salariales de cada una de las secciones.**

##### **Sección primera**

GRUPO I. Jefe/a de administración, interventores/as, contable general, jefe/a de recepción, primer/a conserje, jefe/a de cocina, primer/a maitre o jefe/a de comedor, gobernante general (con dominio de idiomas), jefe/a de servicios técnicos o encargado/a general (titular), jefe/a de bares a partir de 3 puntos de venta, estén funcionando o no simultáneamente.

GRUPO II. Cajero/a general, gobernante general (sin dominio de idiomas), segundo jefe/a de recepción, segundo conserje, subjefe/a de cocina, jefe/a de repostería, segundo maitre, mayordomo/a de piso, segundo jefe/a de bares a partir de 3 puntos de ventas, jefe/a de economato, jefe/a de servicios técnicos o encargado/a general (sin titulación), jefe/a de bares con menos de 3 puntos de ventas.

GRUPO III. Recepcionista, jefe/a de partida, jefe/a de cafetería, segundo jefe/a de bares con menos de 3 puntos de ventas, jefe/a de lavandería y lencería, subjefe/a de servicios técnicos, conserje de noche, secretario/a de dirección, contable, subgobernante/a, encargado/a de limpieza, bodeguero/a y jefe/a de sector.

GRUPO IV. Oficial de administración y oficina, oficial de repostería, cocinero/a, camarero/a, sumiller, jefe/a de platería, oficial de servicios técnicos, animadores/as, pinchadiscos, socorristas, conductor/a de autobús, oficial de jardinero, camarero/a de pisos, ayudante/a de recepción, telefonista de primera y conserje.

GRUPO V. Auxiliar administrativo y de oficina, cajero comedor, facturista, tenedor de cuentas clientes, ayudante/a de conserjería, ayudante/a de cocina, conductor/a de furgoneta, telefonista, ayudante/a de servicios técnicos, vigilante de noche, ayudante/a repostero, ayudante/a camarero/a, ayudante/a cafetero, ayudante/a economato, ayudante/a bodega, limpiadores/as. Lenceros/as, costureros/as, planchadores/as, lavaderos/as, personal de lencería, con equiparación de funciones. Personal de habitaciones y valets, con equiparación de funciones. Portero/a de control, portero/a de

acceso, ordenanza de salón guarda exterior, personal de equipajes, personal de piscina, ascensorista, botones y peón, con equiparación de funciones. Pinche y aprendices mayores de 18 años con equiparación de funciones.

A partir de la firma de este convenio se incluye en este grupo salarial V de la sección primera la categoría de auxiliar de pisos. El total de personas contratadas con esta categoría no podrá superar el 20 % del total del personal del departamento de pisos.

**Convenio colectivo: Sector Hostelería para la provincia de Cádiz**

**Expediente: 11/01/0124/2021**

**Fecha: 09/01/2021**

**Código: 11000065011981**

## **ANEXO II**

### **GRUPOS PROFESIONALES**

#### **1º GRUPO**

Primer/a Jefe/a de Recepción.

Contable General.

Primer/a Jefe/a de Comedor.

Jefe/a de Cocina.

Cajero/a General.

DIRECCIÓN Comercial / Jefe/a de Ventas.

Gobernante/a.

Jefe/a de Mantenimiento.

Jefe/a de Animación.

#### **2º GRUPO**

Segundo/a Jefe/a de Recepción.

Segundo/a Jefe/a de Comedor.

Segundo/a Jefe/a de Cocina.

Primer/a Conserje de día.

Jefe/a de bares.

1º/1ª Encargado/a de cafeterías.

Jefe/a de Reposteros.

Interventor/a.

#### **3º GRUPO**

Contable.

Jefe/a de Partida.

Jefe/a de Sector.  
Encargado/a de Economato y Bodega.  
Encargado/a de Almacén de Cafetería.  
2º/2ª Encargado/a de cafeterías.  
Recepcionista.  
Cocinero/a/a.  
Mantenedor/a.  
Jefe/a de Spa  
Subgobernante/a.  
Encargado/a/ de Lavandería/Lencería  
Comercial  
Encargado/a de Reservas  
Encargado/a de decoración  
Fisioterapeuta titulado/a

#### 4º GRUPO

Telefonista.  
Oficial de Contabilidad.  
2ª/2º Conserje de día.  
Oficial de Reposteros.  
Camarero/a.  
Jefe/a de Salas (Discotecas).  
Barman.  
Primer/a Encargado/a de Mostrador.  
Conserje de Noche.  
Dependiente 1ª/1º.  
Planchista.  
Cajero/a.  
Cafetero/a.  
Camarero/a de piso en Residencias de Ancianos.  
Animador/a  
Esteticista Masajista  
Camarera/o de Piso.  
Decorador/a  
Dietista  
Socorrista  
Jardinero/a

5º GRUPO

Ayudante/as de Recepción (mayor de 21 años).

Auxiliar Administrativo/a de Oficinas.

Ayudante/a de Mantenimiento.

Vigilante de noche.

Ayudante/a de Camarero/as.

Ayudante/a de Cocinero/as.

Ayudante/a de Reposteros/a.

Marmitón/na.

Fregador/a de Platería (En hoteles y restaurantes).

Portero/a de servicio.

Mozo/a de equipajes.

Ayudante/a de Economato y Bodegas.

Pinchadiscos. Conductor/a.

Ayudante/a de Jardinero/a.

Dependiente/a 2ª/2º.

Ayudante/a de Conserje.

Botones (mayor de 18 años).

Pinche.

Personal de Lencería y Lavandería.

Limpiadores/as.

Taquilleros/as.

Auxiliar de Caja.

Fregadores/as.

Portero/a recibidor (Discotecas).

Guarda exterior.

Ayudante/a de Cafeterías.

Repartidor/a de comida elaborada.

**Convenio colectivo: Sector Hostelería para la provincia de Sevilla**

**Expediente: 41/01/0193/2022**

**Fecha: 22/07/2022**

**Código: 41001465011981**

## ANEXOS

### CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL.

#### Nivel 1.º

Jefe/a de 1ª «Casinos», Jefe/a de Recepción, Contable General, Jefe/a de Cocina, Primer Jefe/a de Comedor, Jefe/a de Sala, Primer Encargado/a de Mostrador, Primer Barman, Encargado/a General o Gobernanta, Primer Encargado/a de Trabajos, Primer Encargado/a de Economato y Bodega, Primer Conserje de Día, Dietista Titulado en Hospitales.

#### Nivel 2.º

Cajero/a, Oficial Contable, Interventor, Segundo/a Encargado/a de Mostrador, Segundo/a Barman, Segundo/a Jefe/a de Sala, Segundo/a Jefe/a de Cocina, Segundo/a Jefe/a de Recepción, Segundo/a Encargado/a de Trabajos, Repostero/a, Jefe/a de Sector, Subgobernante/a, Mayordomo/a de Pisos, Segundo/a Conserje de Día, Recepcionista, Encargado/a de Sala «Casinos», Jefe/a de Segunda «Casinos», Oficial de Primera «Casinos», Conserje «Casinos», Cajero/a de Comedor, Segundo/a Jefe/a de Comedor, Relaciones Publicas.

#### Nivel 3.º

Dependiente/a de Primera, Barman, Bodeguero/a, Camarero/a o Sumiller, Oficial Repostero/a, Jefe/a de Partida, Cocinero/a, Planchista, Auxiliar de Oficina, Encargado/a de Lencería y Lavadero, Telefonista, Conserje de Noche, Cajero/a de Mostrador, Oficial de Segunda «Casinos», Cobrador «Casinos», Mecánico Calefactor, Socorrista Titulado/a.

#### Nivel 3.º bis.

Camarero/a de pisos.

#### Nivel 4.º

Dependiente/a de Segunda, Ayudante/a de Dependiente y Barman, Ayudante/a de Cocinero/a, Ayudante/a de Recepción, Ayudante/a de Conserje, Mozo/a de Habitación, Ayudante/a Repostero/a, Cafetero (Cocina), Ayudante/a de Camarero/a, Portero/a de Servicios y Acceso, Vigilante de Noche, Guarda de Exterior, conductor/a, Auxiliares «Casinos», Ordenanza «Casinos», Riders, Mozo/a Billar y Jardinero/a, Monitor/a de Comedor «Colectividades».

Nivel 5.º

Mozo/a de Equipaje, Marmitones, Costurero/a, Lavadero/a, Planchador/a, Mozo/a de Lavandería y Limpieza, Fregadores y Limpiadores/as, Aprendices y Pinches, Mozos/as de Almacén, Personal de Platería, Ayudante/a de 20 Economato y Bodega, Aspirante «Casinos», Ayudante/a de Billar o Salón de Recreo, Botones y Pajes mayores de 18 años.

**Convenio colectivo: CC Estatal de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios**

**Expediente:**

**Fecha: 29/12/2021**

**Código: 99010955011997**

#### **GRUPO PROFESIONAL IV.**

- Criterios generales:

Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al grupo profesional 0, o de la propia Dirección, según el tamaño de la empresa, a las que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Formación:

Técnicos Especialistas o Superiores en Formación Profesional 2.º Grado, Grado Superior, Certificados de Profesionalidad de Nivel 3, o BUP, o Bachillerato, o diploma profesional expedido por alguna de las Organizaciones firmantes de este convenio a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, junto con experiencia demostrada en puesto similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas tareas o responsabilidades asignadas al trabajador que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Diagnóstico de las alteraciones capilares con indicación de los tratamientos estéticos para la aplicación de las técnicas de higiene capilar.
- Diagnóstico y diseño para la realización de las diversas prótesis capilares.
- Diagnóstico e indicación del tratamiento estético, específico para manos y pies.

- Maquillaje permanente y micropigmentación, maquillaje de fantasía y caracterización, visagismo y asesoría en el cambio de imagen personal.
- Depilación física (ceras y pinzas), eléctrica, depilación con láser, foto depilación y luz pulsada.
- Bronceado de la piel.
- Tratamientos faciales y corporales específicos en institutos de belleza, gabinetes de estética, cabinas, salones de peluquería, gimnasios y saunas.
- Aplicaciones de masaje con fines estéticos.
- Aplicaciones de técnicas de drenaje linfático manual y circulatorio.
- Aplicaciones de masaje oriental y por presión.
- Aplicaciones de técnicas Hidrotermales en institutos de belleza, cabinas de estética, gimnasios y saunas.
- Peinados acabados y recogidos.
- Controlar la acción promocional para optimizar las ventas y alcanzar los objetivos previstos.
- Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios.
- Profesor/a de enseñanzas teórico-prácticas en gimnasios y saunas.
- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudante/as y confeccionar estados, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.
- Funciones de análisis de aplicaciones informáticas.
- Tareas de gestión de compra de aprovisionamientos, con autoridad sobre la decisión final dentro de un presupuesto y una normativa general preestablecida.
- Tareas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
- Asesor/a de compra.

Convenio colectivo: CC Estatal de Salas de Fiesta, Baile, Discotecas, Locales de Ocio y Espectáculos de España.

Expediente:

Fecha: 01/01/2023

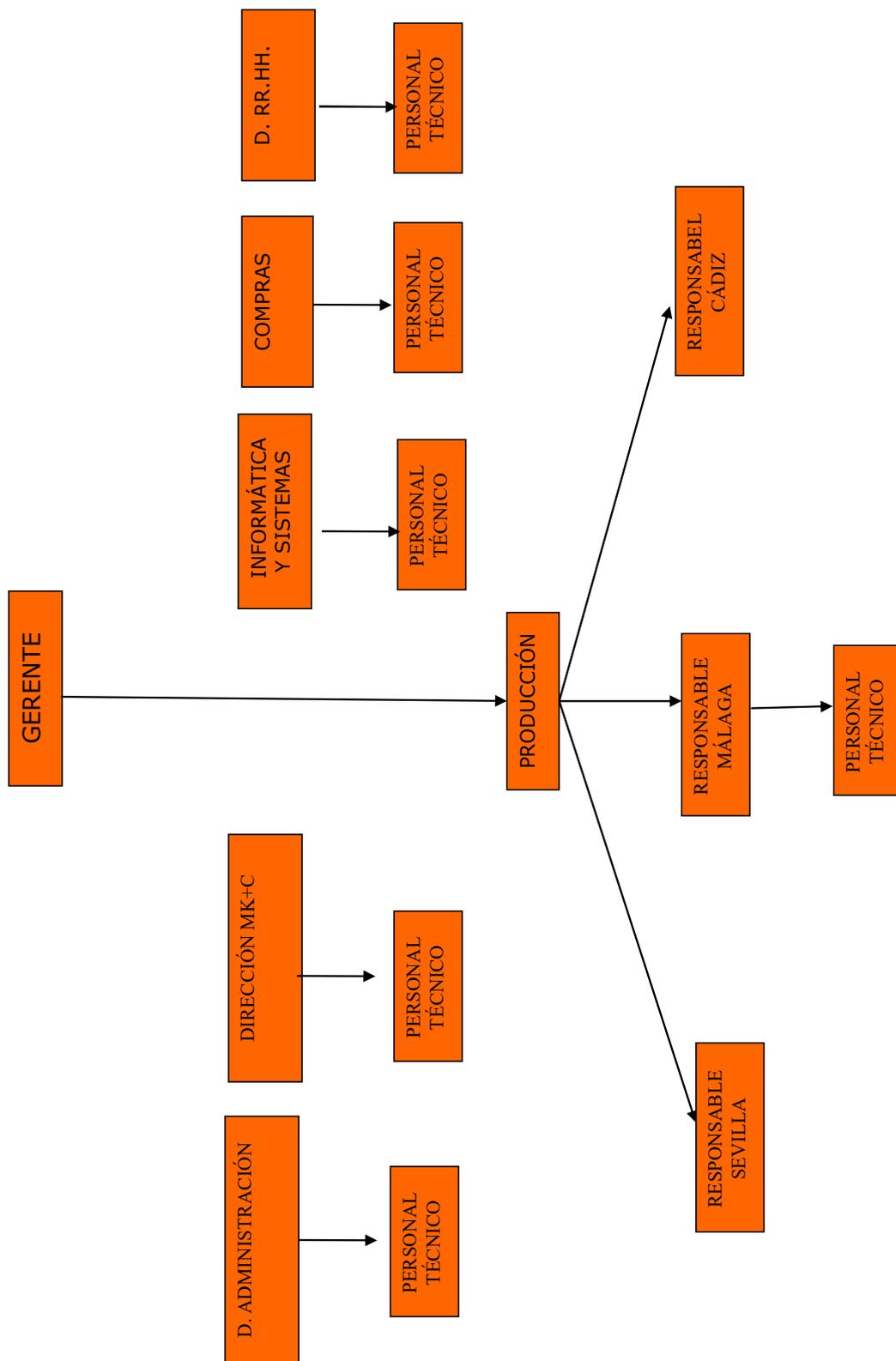
Código: 99100115012012

NIVELES PROFESIONALES		GRUPO
<b>Espectáculos</b>	Monologuista	I
	Solista	I
	Cantautor/a	I
	Bailaores/as y/o Cantaores/as	I
	Palmeros/as	I
	Disc Jockey Live	I
	Disc Jockey Selector	I
	Light Jockey	I
	Video Jockey	I
<b>Personal de sala</b>	Regidor/a	II
	Maquinista	II
	Oficial de iluminación/cabina	II
	Oficial de sonido	II
	Oficial de Imagen/cabina	II
	Oficial de mantenimiento	II
	Jefe/a de sala	II
	Segundo/a Jefe/a de sala	II
	Almacén	II
	Bartender	II
<b>Personal de sala</b>	Bartender de coctelería	II
	Administrador/a / gerente	II
	Contable	II
	Oficial Administrativo/a	II
	Taquilla	II
	Jefe/a de admisión	II
	Personal de admisión	II
	Personal de control y seguridad	II
	Atención al público / RRPP	II
	Animadores/as de salas	II
	Animadores/as de calle	II
	Personal de guardarropa	II
	Personal de limpieza	II
	Aparcacoches	II
	Personal de tienda/venta	II
	Personal de merchandising	II
Personal informático	II	
<b>Personal complementario</b>	DIRECCIÓN artística	III
	Maquilladores/as – Peluqueros/as	III
	Personal de vestuario	III
	Sastrería	III

Cuadro Resumen clasificación profesional:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo
1	DIRECTOR/A HCC	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA C	1º GRUPO	HCC
2	RECEPCIONISTA HCC	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA C	3º GRUPO	HCC
3	AYTE. RECEPCION HCC	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA C	5º GRUPO	HCC
4	CAMARERO/A PISOS HCC	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA C	4º GRUPO	HCC
5	MANTENEDOR/A HCC	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA C	3º GRUPO	HCC
6	CAMARERO/A PISO HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	4º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
7	CAMARERO/A HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	4º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
8	AYTE DE MANTENIMIENTO HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	5º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
9	JEFE/A DE SECTOR HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	3º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
10	RECEPCIONISTA HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	3º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
11	MANTENEDOR/A HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	3º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
12	AYTE DE COCINA HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	5º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
13	AYTE. RECEPCION HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	5º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
14	COCINERO/A HP	CC HOSTELERIA CADIZ	CATEGORIA A	3º GRUPO	HOTEL EL PALMAR
15	JEFE/A MANTENIMIENTO HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (FUNCIONAL)
16	OFICIAL SSTT HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (FUNCIONAL)
17	AYTE SSTT HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (FUNCIONAL)
18	AYTE DE MANTENIMIENTO HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (FUNCIONAL)
19	SUBDIRECTOR/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
20	AYTE DE RECEPCION HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
21	CAMARERO/A PISOS HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
22	COMERCIAL HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
23	GOBERNANTE/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
24	JEFE/A DE RECEPCION HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
25	OF. ADMINISTRATIVO HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
26	RECEPCIONISTA HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (ALOJAMIENTO)
27	AYTE DE CAMARERO/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (RESTAURANTE)
28	AYTE DE COCINA HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (RESTAURANTE)
29	CAMARERO/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (RESTAURANTE)
30	JEFE/A DE COCINA HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (RESTAURANTE)
31	MAITRE HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (RESTAURANTE)
32	COCINERO/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCIÓN 1		HRT (RESTAURANTE)
33	AUXILIAR SPA HRT	CC DE SALES DE BELLEZA	GRUPO PROF IV		HRT (SPA)
34	CAMARERO/A PISOS AR	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 3		APARTAMENTOS RITUAL
35	MANTENEDOR/A AR	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 1		APARTAMENTOS RITUAL
36	RECEPCIONISTA AR	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 2		APARTAMENTOS RITUAL
37	FORMACION AR	CC HOSTELERIA SEVILLA			APARTAMENTOS RITUAL
38	AYTE DE RECEPCION HB	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 4		HOTEL BACO
39	CAMARERO/A DE PISOS HB	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 3		HOTEL BACO
40	CAMARERO/A HB	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 3		HOTEL BACO
41	DIRECTOR/A HB	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 1		HOTEL BACO
42	JEFE/A DE SECTOR HB	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 2		HOTEL BACO
43	MANTENEDOR/A HB	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 1		HOTEL BACO
44	RECEPCIONISTA HB	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 2		HOTEL BACO
45	CAMARERO/A ARC	CC NACIONAL DISCOTECA	PERSONAL SALA	GRUPO II	ARC
46	JEFE/A DE SALA ARC	CC NACIONAL DISCOTECA	PERSONAL SALA	GRUPO II	ARC
47	LIMPIADOR/A ARC	CC NACIONAL DISCOTECA	PERSONAL SALA	GRUPO II	ARC
48	ANIMADOR/A CALLE ARC	CC NACIONAL DISCOTECA	PERSONAL SALA	GRUPO II	ARC
49	DIRECTOR/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCION 1		HRT (FUNCIONAL)
50	SUBGOBERNANTE/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCION 1		HRT (ALOJAMIENTO)
51	ANIMADOR/A HRT	CC HOSTELERIA MALAGA	SECCION 1		HRT (RESTAURANTE)
52	AYTE DE RECEPCIÓN AR	CC HOSTELERIA SEVILLA	NIVEL 4		APARTAMENTOS RITUAL
53	DISEÑADOR/A GRÁFICO/A	CC HOSTELERIA SEVILLA			APARTAMENTOS RITUAL

### Organigrama de SENDA



No hay categorías al margen del mismo, por lo que no existen ni categorías profesionales, puestos de trabajos, ni conceptos salariales que no sean las que están contempladas en nuestros Convenios colectivos de aplicación.

### 6.3. Formación

El diseño y aprobación de los planes de formación anuales de SENDA, es responsabilidad del equipo de recursos humanos y de la dirección general.

Estos planes son fundamentales para desarrollar las habilidades y competencias, lo que beneficia tanto a la empresa como a las personas trabajadoras.

En el diseño de los planes de formación, se siguen pasos como el análisis de la situación actual, la selección de contenidos y formadores y formadoras, la programación y la evaluación de resultado.

El principal objetivo a la hora de elaborar cual es el contenido idóneo de la formación que se impartirá a lo largo de la temporada destacan:

- Mejora de habilidades y competencias: La formación continua permite que las personas trabajadoras adquieran nuevas habilidades y conocimientos relevantes para su trabajo. Esto aumenta su eficiencia y productividad.
- Retención de talento: SENDA prioriza la inversión en el crecimiento profesional de sus empleadas y personas trabajadoras. Las personas trabajadoras se sienten valoradas y comprometidas. Esto reduce la rotación de personal y atrae a nuevos talentos.
- Mayor satisfacción laboral: Las personas trabajadoras que tienen oportunidades de desarrollo personal están más satisfechas con su trabajo. Esto se traduce en un ambiente laboral más positivo y colaborativo.
- Adaptación al cambio: La formación constante permite a las personas trabajadoras mantenerse al día y estar actualizados en nuevos contenidos relacionados con su profesión. Esto facilita la adaptación a cambios en el entorno empresarial.
- Incremento de la calidad del trabajo: Las personas trabajadoras bien capacitadas realizan sus tareas con mayor precisión y eficacia, lo que mejora la calidad de los productos o servicios ofrecidos por la empresa.

En resumen, invertir en el desarrollo del personal es una estrategia inteligente que beneficia tanto a las personas trabajadoras como a la organización en general.

En SENDA, se asegura que todas las personas de la empresa, tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas pueden asistir garantizando la igualdad de oportunidades, especialmente a las personas que tienen cargas familiares y/o con el contrato en suspensión o con reducción de jornada.

Siempre en el contenido de la formación que se importe, prestamos especial atención a que se tenga en cuenta la igualdad y que se utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos inclusivos.

#### Propuestas de mejoras:

En lo referido a la recopilación de la información cuantitativa sobre el número de personas que han recibido formación en el último año y en el anterior, así como el número de horas dedicadas a la formación en el último año/personas, número de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo y fuera de la jornada de trabajo, así como también los cursos realizados y las personas participantes, SENDA no dispone de dicha recopilación.

Tras la aprobación de los sucesivos planes de formación, en la ejecución y puesta en marcha de los mismos, se tendrán en cuenta todas las consideraciones necesarias para que el mismo contenga datos relativos a la formación recibida por mujeres y hombres con todos los criterios exigidos por la normativa.

En base a nuestro compromiso con la integración de la igualdad de hombres y mujeres en nuestra empresa, nos comprometemos a dotar de formación en materia de igualdad de género a las personas responsables de llevar a cabo la selección de personal y de igual forma a la dirección y mandos intermedios, así como también la realización de dípticos/trípticos sobre igualdad de trato y oportunidad donde informemos a las personas trabajadoras de SENDA sobre las políticas de igualdad.

#### 6.4. Promoción profesional

Antes de realizar la presentación pública de la oferta de empleo a través de los canales de difusión, tal llevamos a cabo en nuestros procedimientos de selección de personas, se valorará con carácter previo si procede, la apertura de un proceso de selección

interno con el fin de retener el mejor talento, promoviendo de esta forma la “promoción laboral interna” por mejora de puesto, si el nuevo supone una mayor responsabilidad, salario y categoría o simplemente un cambio de puesto o movilidad horizontal dentro de un mismo grupo profesional. Para ello, primeramente, se revisarán los datos del personal inscrito en nuestra base de datos.

En los procesos de promoción, se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- El procedimiento de promoción en SENDA, debe de ser objetivo y transparente, regido por criterios demostrables de la valía profesional.
- Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.
- En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.
- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

En cuanto a las promociones, se puede destacar que en la organización se dan las mismas oportunidades a hombres que a mujeres para poder promocionar a puestos con responsabilidad tales como puestos de directivos como mandos intermedios no habiendo ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

#### **Propuestas de mejoras:**

Se debe implantar medidas que faciliten la promoción de las mujeres y mujeres trans dentro de la empresa, ya que son las que mayor precariedad laboral sufren por las dificultades sociales que marcan los límites en sus promociones ofreciéndoles la formación necesaria para que puedan promocionar.

#### **6.5. Condiciones de trabajo incluida la auditoría retributiva.**

La jornada laboral máxima es de 1800 horas anuales.

El horario de trabajo habitual es: turno de mañana 7 a 15, turno de tarde 15 a 23 y turno de noche de 23 a 7, no obstante, es totalmente necesario que haya refuerzos en horas del día con mayor volumen de trabajo que genera contratos a tiempo parcial y turnos partidos.

Cuando en el informe numérico y de porcentajes se habla de turnos fijos y rotatorios nos referimos a puestos, no a personas.

La actividad que desarrollamos en SENDA requiere una atención permanente a nuestros clientes, es por eso que el personal está sometido a cuadrantes con turnos de trabajo rotatorios o fijos.

En este sentido SENDA se compromete a atender y estudiar a través de la Dirección de cada centro, cuantas propuestas sean entregadas en lo que se refiere a la racionalización de las cuadrantes de trabajo.

De forma general hay un porcentaje de hombres mayores a las mujeres, con lo que se hace necesario que los procesos de selección, de forma general, deban culminar con la contratación de mujeres en el caso de igualdad de méritos en las candidaturas de distinto sexo

El porcentaje de indefinidos es en torno al 40% en mujeres y hombres

El porcentaje de temporales ronda en ambos casos el 55%

El porcentaje de interinos ronda en ambos casos el 5%

Con lo que no se aprecia desigualdad en cuanto al tipo de contrato

El porcentaje de indefinidos a tiempo completo es del 40% en ambos casos

El porcentaje de temporales a tiempo completo es del 26% en el caso de hombres y del 17% en el caso de mujeres, con lo que otro de los objetivos debe ser que las mujeres con contrato temporal ocupen más puestos a tiempo completo, por lo que se hace necesario que los procesos de selección de temporales a tiempo completo deban culminar con la contratación de mujeres en el caso de igualdad de méritos en las candidaturas de distinto sexo

En lo que se refiere a las categorías; tanto en las de dirección como las jefaturas las mujeres están claramente infrarrepresentadas.

La categoría de oficios tiene un porcentaje de puestos ocupados por mujeres mayor al de los hombres, en esta categoría se encuadran entre otras, la de camarera y camarero/a de pisos, siendo está ocupada prácticamente al 100% exclusivamente por mujeres. Se harán campañas de información para que ocupen otro tipo de puestos.

En la categoría en la que se encuadran las ayudante/as y ayudante/as, se aprecia un porcentaje menor en lo que respecta a las mujeres, pero no llegan a estar tan infrarrepresentadas como el caso de dirección y jefaturas.

En conclusión, en las categorías superiores no hay mujeres y en lo que respecta a los hombres estas bien distribuidos entre el resto de categorías, mientras que las mujeres se centran en la categoría de oficios, sobre todo camareras de piso.

Se trabajará en una distribución de mujeres más equitativa y que ocupen puestos de mayor responsabilidad

Los turnos fijos hoy día superan el 75%, debido a que desde hace años se trabaja en la conciliación de las personas trabajadoras

Los tiempos completos superan a los parciales en lo que se refiere a los contratos indefinidos, ya que son los temporales los que ocupan los puestos de refuerzo.

Cualquier trabajador o trabajadora podrá solicitar la mejora de contrato, considerándose únicamente criterios objetivos para la elección de la mejor candidatura.

#### 6.5.1 Auditoría retributiva. Conclusiones.

La Auditoría Salarial de SENDA, tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La presente Auditoría tendrá la vigencia del plan de igualdad, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo de cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, SENDA, ha realizado la Auditoría Salarial para el periodo del 2023 de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo.

Para la elaboración de este informe se ha utilizado un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) en la empresa con perspectiva de género y con perspectiva global, utilizando la herramienta SVPT facilitada por el Ministerio de Igualdad.

Este sistema analítico, recomendado, es el de más amplio consenso y adecuación técnica por cuanto supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Además, esta herramienta permite:

- Obtener objetivamente una puntuación por factores, para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.
- Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.
- Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.
- La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.
- Si bien es posible la aplicación de un sistema estándar para algunas organizaciones, se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Personas trabajadoras y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen que:

“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

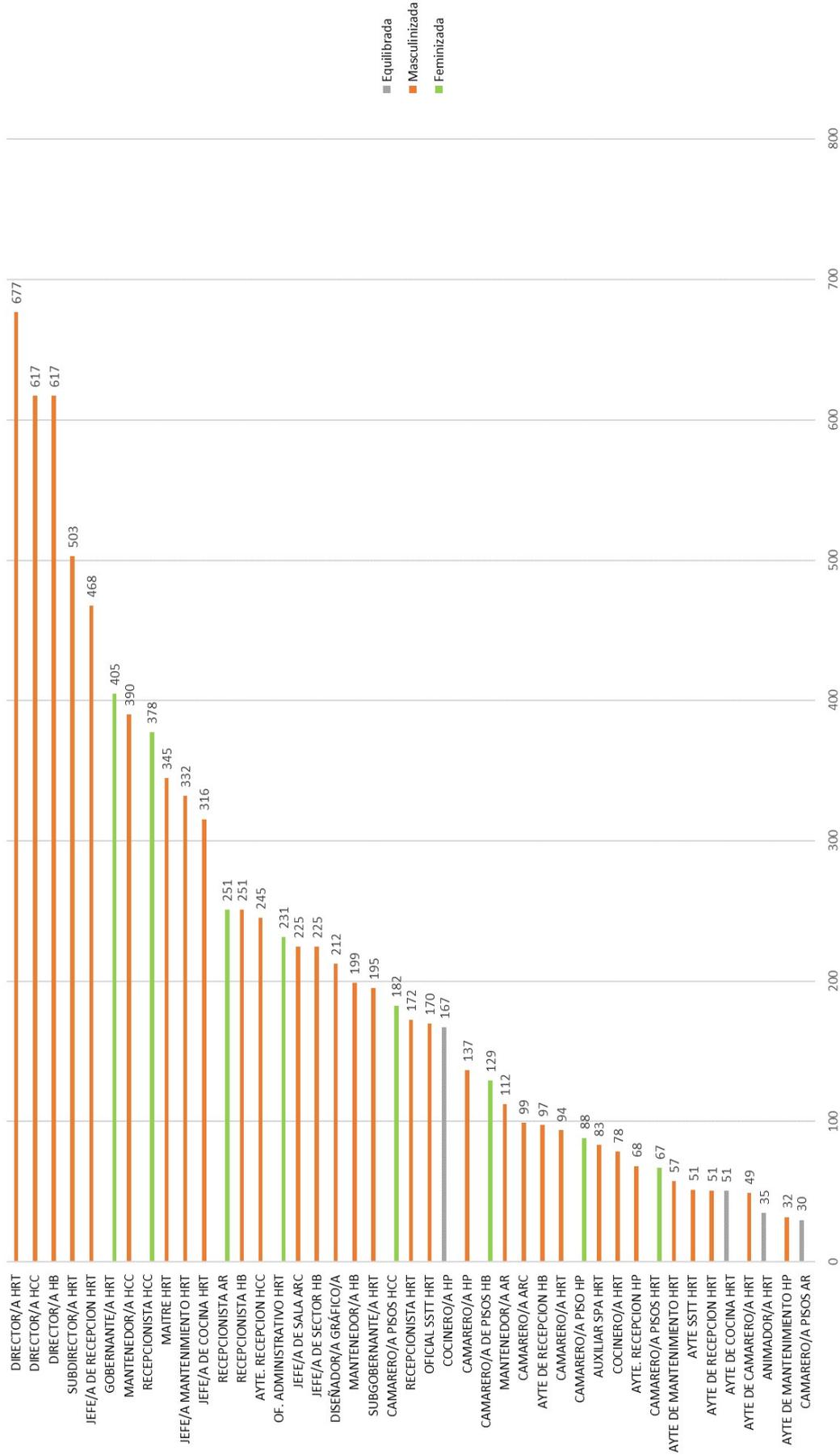
Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

El sistema de valoración de puestos de trabajo se ha realizado en el primer trimestre de 2024 teniendo en cuenta el periodo de referencia comprendido entre el 1/1/2023 hasta el 31/12/2023.

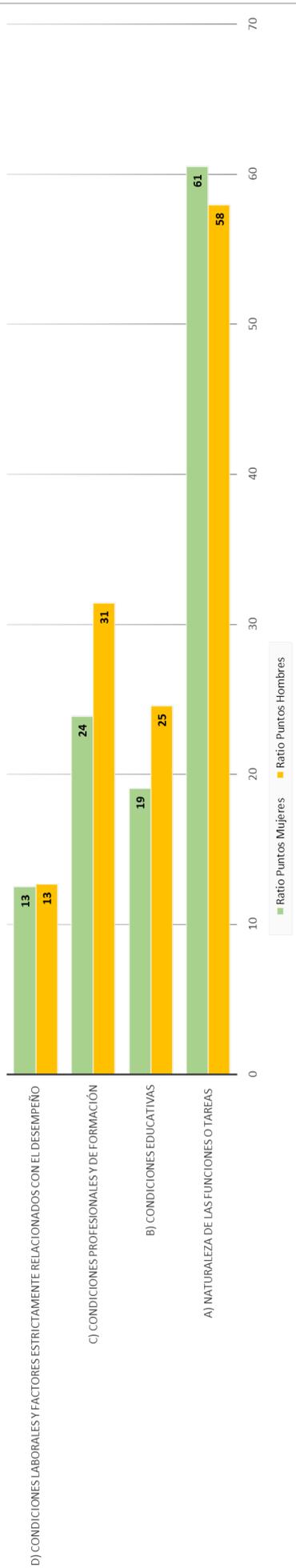
Para poder consultar los factores y subfactores utilizados para la valoración, así como el peso utilizado en la valoración se ha utilizado la herramienta facilitada por el ministerio.

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta del Ministerio, en el que se plasman los puntos obtenidos para cada uno de los puestos según la herramienta.

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



### CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



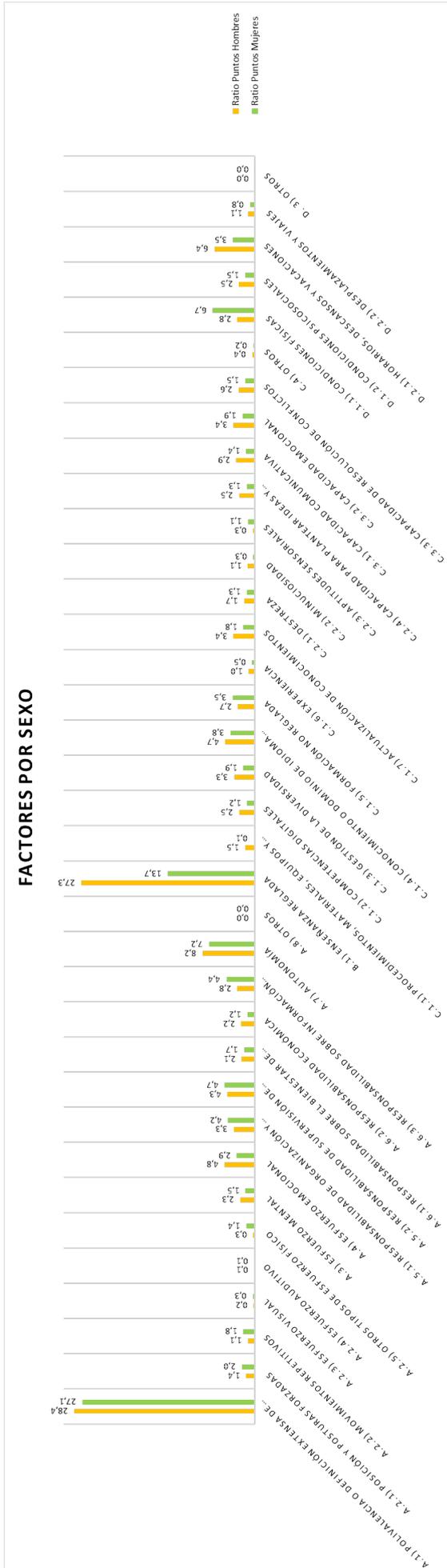
#### Categoría

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño



A continuación, se muestra el resultado obtenido del registro salarial correspondiente al año 2023.

En dicho registro, garantizamos la transparencia de las percepciones desglosadas por sexos, media aritmética y mediana por cada categoría profesional dividido en salario, complemento salarial y extra salarial.

Si el resultado es mayor de 25% la organización obligatoriamente debería tomar acciones para paliar la brecha. Si los resultados salen positivos (+) quiere decir que la brecha está a favor del género masculino y si son negativos (-) se encuentran a favor del género femenino.

Cada uno de los conceptos salariales, son todos los recogidos dentro de la estructura retributiva establecida por cada uno de los convenios colectivos de aplicación.

De acuerdo con los convenios colectivos de aplicación, la remuneración del personal Afectado, estará compuesta en términos generales por los siguientes conceptos, los cuales están clasificados en el Registro Salarial, de la siguiente forma:

✓ **CC Hostelería para la provincia de Málaga.**

CC	COD	CONCEPTO SALARIAL	TIPO PERCEPCION
CC HOSTELERÍA MÁLAGA	001	Salario Base	Salario
	010	Paga Verano	Salario
	011	Paga Navidad	Salario
	003	Antigüedad	Complemento salarial
	015	Plus Nocturnidad	Complemento salarial
	025	Plus Actividad	Complemento salarial
	027	Bolsa de Vacaciones	Complemento salarial
	043	Mejora Voluntaria	Complemento salarial
	100	Art 23	Complemento salarial
	182	Ayuda Salarial	Complemento salarial
	005	Gastos Locomoción	Complemento extrasalarial
	181	Plus Distancia	Complemento extrasalarial
	183	Manutención	Complemento extrasalarial

✓ **CC Hostelería para la provincia de Cádiz.**

	COD	CONCEPTO SALARIAL	TIPO PERCEPCION
CC HOSTELERÍA CÁDIZ	001	Salario Base	Salario
	010	Paga Verano	Salario
	011	Paga Navidad	Salario
	058	Paga Octubre	Salario
	003	Antigüedad	Complemento salarial
	025	Plus Actividad	Complemento salarial
	070	Nocturnidad	Complemento salarial
	071	Manutención	Complemento salarial
	072	Alojamiento	Complemento salarial
	073	Quebranto Moneda	Complemento salarial
	119	Plus Nocturnidad	Complemento salarial
	005	Gastos Locomoción	Complemento extrasalarial
	027	Plus Transporte	Complemento extrasalarial

✓ **CC Sector Hostelería para la provincia de Sevilla.**

	COD	CONCEPTO SALARIAL	TIPO PERCEPCION
CC HOSTELERÍA SEVILLA	001	Salario Base	Salario
	010	Paga Verano	Salario
	011	Paga Navidad	Salario
	061	Plus asistencia	Salario
	083	Paga Primavera	Salario
	084	Plus Convenio	Salario
	025	Plus Actividad	Complemento salarial
	070	Nocturnidad	Complemento salarial

✓ **CC Estatal de Trabajo para Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios**

	COD	CONCEPTO SALARIAL	TIPO PERCEPCION
CC PELUQUERIA Y SPA	001	Salario Base	Salario
	010	Paga Verano	Salario
	011	Paga Navidad	Salario
	016	Plus Transporte Spa	Complemento extrasalarial
	017	Productividad	Complemento salarial

✓ **CC Estatal de Salas de Fiesta, Baile, Discotecas, Locales de Ocio y Espectáculos de España.**

	COD	CONCEPTO SALARIAL	TIPO PERCEPCION
CC DISCOTECA	001	Salario Base	Salario
	010	Paga Verano	Salario
	011	Paga Navidad	Salario

En cuanto a las retribuciones, se sigue una estricta política en materia de igualdad salarial, todos los personas trabajadoras y trabajadoras de la empresa se rigen por lo

establecido en los diferentes Convenios Colectivos de aplicación y demás normas concordantes en función de su categoría.

Para la emisión del informe Registro Salarial 2023, hemos utilizado como herramienta nuestro software de Gestión de RRHH “Épsilon” del Grupo Castilla.

A continuación, se expone el resultado de registro retributivo promedio equiparado categorías:

Registro Salarial											
Desde 01/01/2023 Hasta 31/12/2023											
CATEGORIA/PUUESTO	Valor	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	MDA.MUJ	MDA.HOM	DIF.MDA	MNA.MUJ	MNA.HOM	DIF.MNA
TOTALES		75		128		€ 28.131,69	€ 25.842,24	9,00%	€ 20.900,63	€ 20.543,44	2,00%
DIRECTOR/A HRT	677	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 28.367,04	0%	€ -	€ 28.367,04	0,00%
Director HCC	617	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 25.292,70	0%	€ -	€ 25.292,70	0,00%
Director/a HB	617	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 29.928,90	0%	€ -	€ 29.928,90	0,00%
Jefe/a de recepción HRT	468	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 36.089,15	0%	€ -	€ 36.089,15	0,00%
Gobernante/a HRT	405	2	100,00%	0	0,00%	€ 28.419,66	€ -	0%	€ 28.419,66	€ -	0,00%
Recepcionista HCC	378	3	75,00%	1	25,00%	€ 18.828,84	€ 17.219,62	9%	€ 18.832,48	€ 17.219,62	9,37%
Maitre HRT	345	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 31.757,74	0%	€ -	€ 31.757,74	0,00%
Jefe/a de mantenimiento HRT	332	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 29.659,13	0%	€ -	€ 29.659,13	0,00%
Recepcionista AR	251	1	100,00%	0	0,00%	€ 17.522,32	€ -	0%	€ 17.522,32	€ -	0,00%
Recepcionista HB	251	1	25,00%	3	75,00%	€ 20.356,92	€ 20.400,73	0%	€ 20.356,92	€ 20.270,25	0,43%
Ayte de recepción HCC	245	2	28,57%	5	71,43%	€ 18.014,13	€ 17.521,16	3%	€ 18.014,13	€ 17.329,97	3,95%
OF. ADMINISTRATIVO HRT	231	1	100,00%	0	0,00%	€ 23.038,80	€ -	0%	€ 23.038,80	€ -	0,00%
Jefe de sala ARC	225	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 25.292,96	0%	€ -	€ 25.292,96	0,00%
Jefe/a de sector HB	225	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 19.242,31	0%	€ -	€ 19.242,31	0,00%
DISEÑADOR/A GRÁFICO/A	212	0	0,00%	2	100,00%	€ -	€ 26.710,04	0%	€ -	€ 26.710,04	0,00%
Mantenedor/a HB	199	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 18.297,36	0%	€ -	€ 18.297,36	0,00%
SUBGOBERNANTE/A HRT	195	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 24.568,32	0%	€ -	€ 24.568,32	0,00%
Camarero/a de pisos HCC	182	5	100,00%	0	0,00%	€ 46.537,01	€ -	0%	€ 17.870,44	€ -	0,00%
Mantenedor/a HCC	180	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 18.102,80	0%	€ -	€ 18.102,80	0,00%
AYTE. RECEPCION AR	175	2	100,00%	0	0,00%	€ 29.467,91	€ -	0%	€ 29.467,91	€ -	0,00%
Recepcionista HRT	172	1	12,50%	7	87,50%	€ 24.729,37	€ 26.754,89	-8%	€ 24.729,37	€ 25.068,00	-1,35%
Oficial SSTT HRT	170	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 27.619,75	0%	€ -	€ 27.619,75	0,00%
COCINERO/A HP	167	1	50,00%	1	50,00%	€ 20.080,18	€ 21.131,53	-5%	€ 20.080,18	€ 21.131,53	-4,98%
Camarero/a HP	137	0	0,00%	4	100,00%	€ -	€ 19.441,80	0%	€ -	€ 19.711,23	0,00%
Camarero/a de piso HB	129	1	100,00%	0	0,00%	€ 19.546,65	€ -	0%	€ 19.546,65	€ -	0,00%
Mantenedor/a AR	112	0	0,00%	1	100,00%	€ -	€ 16.736,04	0%	€ -	€ 16.736,04	0,00%
Camarero/a	99	5	31,25%	11	68,75%	€ 45.030,30	€ 41.542,73	8%	€ 34.607,15	€ 32.664,58	5,95%
Ayte de recepción HB	97	1	33,33%	2	66,67%	€ 17.009,59	€ 16.779,40	1%	€ 17.009,59	€ 16.779,40	1,37%
Camarero/a HRT	94	3	18,75%	13	81,25%	€ 20.459,34	€ 20.860,09	-2%	€ 20.558,41	€ 20.226,97	1,64%
Camarero/a camarera de piso HP	88	2	66,67%	1	33,33%	€ 20.258,21	€ 20.921,29	-3%	€ 20.258,21	€ 20.921,29	-3,17%
Auxiliar SPA HRT	83	0	0,00%	2	100,00%	€ -	€ 13.883,32	0%	€ -	€ 13.883,32	0,00%
Cocinero/a HRT	78	4	36,36%	7	63,64%	€ 20.835,51	€ 23.377,06	-11%	€ 20.578,04	€ 20.432,74	0,71%
Ayte de recepción HP	68	1	33,33%	2	66,67%	€ 18.029,06	€ 17.941,48	0%	€ 18.029,06	€ 17.941,48	0,49%
Camarero/a de piso HRT	67	24	77,42%	7	22,58%	€ 27.886,92	€ 27.424,17	2%	€ 22.917,10	€ 20.898,61	9,66%
Ayte de mantenimiento HRT	57	0	0,00%	3	100,00%	€ -	€ 22.141,83	0%	€ -	€ 22.720,72	0,00%
Ayte de cocina HRT	51	6	33,33%	12	66,67%	€ 23.114,12	€ 21.854,35	6%	€ 23.237,75	€ 20.283,72	14,56%
Ayte de recepción HRT	51	1	33,33%	2	66,67%	€ 23.564,54	€ 20.760,16	14%	€ 23.564,54	€ 20.760,16	13,51%
Ayte SSTT HRT	51	0	0,00%	4	100,00%	€ -	€ 21.244,03	0%	€ -	€ 21.358,22	0,00%
Ayte de camarero/a HRT	49	6	24,00%	19	76,00%	€ 38.807,45	€ 35.618,12	9%	€ 27.029,28	€ 22.981,96	17,61%
Animador/a HRT	35	0	0,00%	2	100,00%	€ -	€ 21.789,93	0%	€ -	€ 21.789,93	0,00%
Ayte de mantenimiento HP	32	0	0,00%	3	100,00%	€ -	€ 18.413,40	0%	€ -	€ 18.399,87	0,00%
Camarero/a de pisos AR	30	2	50,00%	2	50,00%	€ 16.910,52	€ 19.296,94	-12%	€ 16.910,52	€ 19.296,94	-12,37%

### CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA:

No se aprecian diferencias significativas que requieran un estudio más profundo o tomar medidas de forma inmediata en cuanto a los resultados TOTALES, no obstante, se va a trabajar buscando reducir aún más las mínimas diferencias detectadas.

Si se analiza de forma desagregadas, salario, complemento salarial y extra salarial, si hay alguna diferencia en los complementos que igualmente son muy bajas pero que nos hará estudiar de forma pormenorizada el origen de las mismas.

### Propuestas de mejoras:

Seguir trabajando en la revisión de las condiciones y en la valoración de puestos de trabajo con el fin de mejorar siempre que sea necesario y detectar alguna diferencia si la hubiera.

### 6.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral

En relación a este apartado, cabe destacar que no sólo se cumple rigurosamente con lo establecido en el Estatuto de los Personas trabajadoras, Art. 34 *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla. A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en la empresa.”* y lo establecido en los diferentes convenios colectivos de aplicación, sino que la empresa ha buscado fórmulas para poner a disposición de todo el personal para ir más allá de lo legalmente establecido.

Se enumeran a continuación las medidas adicionales que la empresa ha puesto a disposición de todas sus personas trabajadoras y trabajadoras a fin de que puedan conciliar su vida laboral, familiar y personal:

- Planes de comunicación interna.
- Formación continua.

- Mejoras de flexibilidad laboral
- Asesoramiento.
- Mismas posibilidades para las personas en reducción de jornada en cuanto a promociones y reducción de jornada, aunque no sea para el cuidado de hijos/as o familiares o convivientes.

Cabe destacar que hasta la fecha nunca se ha denegado ninguna medida o fórmula propuesta por las personas trabajadoras a no ser que vaya en claro perjuicio de la empresa o se produzcan situaciones de desigualdad respecto a otras personas trabajadoras y trabajadoras.

En este punto, la empresa se compromete como medida en favor de la conciliación y corresponsabilidad de manera anual, a realizar una encuesta para conocer las necesidades de conciliación del personal, así como también las necesidades que demandan cubrir.

### 6.7 Infrarrepresentación femenina

A continuación, mostramos un cuadro con las diferentes categorías profesionales desagregadas por sexo donde se pueden observar el grado de equilibrio, masculinización y feminización de las diferentes clasificaciones profesionales.

Total Plantilla Mujeres	75
Total Plantilla Hombres	128

	Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
	DIRECTOR/A HCC		1	0	617	Masculinizada
	RECEPCIONISTA HCC	3	1	1133	378	Feminizada
	AYTE. RECEPCION HCC	2	5	490	1226	Masculinizada
	CAMARERO/A PISOS HCC	5		912	0	Feminizada
	MANTENEDOR/A HCC		2	0	780	Masculinizada
	CAMARERO/A PISO HP	1		88	0	Feminizada
	CAMARERO/A HP	1	3	137	410	Masculinizada
	AYTE DE MANTENIMIENTO HP		3	0	96	Masculinizada
2022	JEFE/A DE SECTOR HP			0	0	
2022	RECEPCIONISTA HP			0	0	
2022	MANTENEDOR/A HP			0	0	
2022	AYTE DE COCINA HP			0	0	
	AYTE. RECEPCION HP	1	2	68	137	Masculinizada
	COCCINERO/A HP	1	1	167	167	Equilibrada
	JEFE/A MANTENIMIENTO HRT		1	0	332	Masculinizada
	OFICIAL SSTT HRT		1	0	170	Masculinizada
	AYTE SSTT HRT		4	0	206	Masculinizada
2022	AYTE DE MANTENIMIENTO HRT		3	0	172	Masculinizada
	SUBDIRECTOR/A HRT			0	0	
	AYTE DE RECEPCION HRT	1	2	51	102	Masculinizada
	CAMARERO/A PISOS HRT	24	7	1607	469	Feminizada
	COMERCIAL HRT			0	0	
	GOBERNANTE/A HRT	2	0	810	0	Feminizada
	JEFE/A DE RECEPCION HRT	0	1	0	468	Masculinizada
	OF. ADMINISTRATIVO HRT	1	0	231	0	Feminizada
	RECEPCIONISTA HRT	1	7	172	1206	Masculinizada
	AYTE DE CAMARERO/A HRT	6	19	295	934	Masculinizada
	AYTE DE COCINA HRT	6	12	304	609	Masculinizada
	CAMARERO/A HRT	3	13	282	1222	Masculinizada
	JEFE/A DE COCINA HRT	0	1	0	316	Masculinizada
	MAITRE HRT	0	1	0	345	Masculinizada
	COCCINERO/A HRT	4	7	314	549	Masculinizada
	AUXILIAR SPA HRT	0	2	0	167	Masculinizada
	CAMARERO/A PISOS AR	2	2	60	60	Equilibrada
	MANTENEDOR/A AR	0	1	0	112	Masculinizada
	RECEPCIONISTA AR	1	0	251	0	Feminizada
	FORMACION AR					
	AYTE DE RECEPCION HB	1	2	97	195	Masculinizada
	CAMARERO/A DE PISOS HB	1	0	129	0	Feminizada
2022	CAMARERO/A HB					
	DIRECTOR/A HB	0	1	0	617	Masculinizada
	JEFE/A DE SECTOR HB	0	1	0	225	Masculinizada
	MANTENEDOR/A HB	0	1	0	199	Masculinizada
	RECEPCIONISTA HB	1	3	251	753	Masculinizada
	CAMARERO/A ARC	5	11	496	1091	Masculinizada
	JEFE/A DE SALA ARC	0	1	0	225	Masculinizada
2022	LIMPIADOR/A ARC					
2022	ANIMADOR/A CALLE ARC					
	DIRECTOR/A HRT	0	1	0	677	Masculinizada
	SUBGOBERNANTE/A HRT	0	1	0	195	Masculinizada
	ANIMADOR/A HRT	0	2	0	69	Masculinizada
	AYTE DE RECEPCIÓN AR	2		349		Feminizada
	DISEÑADOR/A GRÁFICO/A	0	2	0	425	Masculinizada

### Propuestas de mejoras:

Para fomentar la igualdad de género en el sector de la hostelería, se pueden implementar diversas estrategias:

- Educación y sensibilización:
  - Crear programas de formación y concienciación sobre la igualdad de género para empleadas y personas trabajadoras y empleadoras y empleadores.
  - Promover la diversidad y la inclusión en la contratación y promoción de personal.
- Políticas de igualdad:
  - Establecer políticas claras que prohíban la discriminación de género y promuevan la igualdad salarial.
  - Implementar medidas para prevenir el acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Flexibilidad laboral:
  - Ofrecer horarios flexibles y opciones de trabajo a distancia para adaptarse a las necesidades de todas las personas.
  - Facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal.
- Promoción de modelos a seguir:
  - Destacar a mujeres líderes en el sector y visibilizar sus logros.
  - Inspirar a las nuevas generaciones a considerar carreras en hostelería sin importar su género.
- Participación activa en redes y asociaciones:
- Unirse a organizaciones que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Compartir buenas prácticas y aprender de otras empresas comprometidas con la igualdad.
- Donde haya infrarrepresentación femenina se aplicará el proceso de selección con perspectiva de género, en el que en igualdad de condiciones se optará por el género menos representado en términos relativos.

En resumen, la igualdad de género en la hostelería requiere un enfoque integral que involucre a empleadores y empleadoras, personas trabajadoras y empleadas y la sociedad en general. Es un esfuerzo conjunto para crear un entorno laboral más equitativo y diverso.

Al hilo de lo anterior expuesto, se va a proponer impartir formación específica en las diferentes categorías infrarrepresentadas tanto por hombre cómo mujeres para que puedan acceder libremente a procesos de reclutamientos para cubrir puestos de trabajo sin que la formación en la materia específica para cubrir dicho puesto sea un impedimento.

### 6.8. Retribuciones

El objeto del registro retributivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, SENDA, aplica el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoría salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

En este apartado trataremos los resultados del registro retributivo, según exige el artículo 28.2 del Estatuto de las Personas trabajadoras. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

En el presente informe se plasman los resultados de la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional. El acceso a este registro se facilitará a la plantilla en caso de solicitud.

Para la elaboración del siguiente registro retributivo se han tenido en cuenta todos los datos relativos al periodo anual completo del año 2023 (salario base, complementos y percepciones extrasalariales) incluyendo a todas las personas de la organización y todas las situaciones contractuales.

Su cálculo ha tenido en cuenta todos los conceptos de salario base, complementos y percepciones extrasalariales, de forma que se puedan comparar de manera normalizada y anualizada.

A cada uno de estos conceptos retributivos se le ha dado un carácter de normalización y anualización según la guía de elaboración de Planes de Igualdad facilitada por el Ministerio de Igualdad y el instituto de la Mujer. De esta manera, los resultados de las comparativas son equitativos por el nº de días trabajados y % de la jornada realizada.

Hay que tener en cuenta que, cuando el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 % o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (art 28.3 del E.T) si no existe justificación alguna, la organización deberá tomar medidas obligatoriamente para paliar la brecha salarial ya que se considera un motivo de discriminación por razón de sexo.

Para una mayor interpretación de los resultados, cuando el % de diferencia es positivo se encuentra a favor del género femenino, cuando el % está en negativo la diferencia salarial se encuentra a favor del género masculino.

Los resultados obtenidos para el análisis de la diferencia salarial por puesto promedio equiparado son:

No se aprecian diferencias significativas que requieran un estudio más profundo o tomar medidas de forma inmediata en cuanto a los resultados TOTALES, no obstante, se va a trabajar buscando reducir aún más las mínimas diferencias detectadas.

Si se analiza de forma desagregadas, salario, complemento salarial y extra salarial, si hay alguna diferencia en los complementos que igualmente son muy bajas pero que nos hará estudiar de forma pormenorizada el origen de las mismas.

### 6.9. Prevención del acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y violencia sexual y acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

En SENDA, se dispone de un Protocolo para la prevención del acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia sexual y acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales y se dispone de un procedimiento formal para el tratamiento de los casos que puedan producirse.

Cualquier persona que tenga la más mínima duda de estar siendo objeto de un presunto acoso de cualquiera de los diferentes tipos existentes, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la organización a través de los canales que a continuación se detalla.

Del mismo modo, cualquier persona sujeta a este protocolo, que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones definidas como acoso, como hemos recogido anteriormente, tiene el derecho y la obligación de informar a la empresa.

La puesta en conocimiento a la empresa será por escrito, de forma anónimo nominativa y se efectuará a través del CANAL ÉTICO, disponible y accesible desde la página web.

Una vez llega la información a través del canal ético a la persona responsable, se procede a la convocatoria de la Comisión Instructora en el plazo máximo de 72 horas, que estará formada, por la parte empresarial, la Dirección de RRHH y PRL y por una persona representante del Departamento Jurídico.

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. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La Comisión pondrá en conocimiento expreso de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad. Para todas las personas que tengan participación en la

apertura de un expediente de investigación de cualquier tipo de acoso, independientemente del papel que desempeñen, se establece como requisito obligatorio, la firma de un documento de confidencialidad.

En el seno de la Comisión Instructora, se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constituidos de acoso laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia sexual o acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en algún grado, se convocará a la persona denunciante en el plazo máximo de 72 horas para una entrevista privada en la que prestará su declaración sobre los hechos denunciados levantándose acta de la misma.

La Comisión Instructora elaborará un expediente informativo en el plazo máximo de 10 días laborales, encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a las personas afectadas y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial. Se investigará, inmediata y minuciosamente cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

Al comienzo del procedimiento, una vez se presente la denuncia a través del Canal de Denuncias, éste le asignará un código numérico al expediente, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Una vez se entreviste e informe a la persona acusada (quién podrá contar con la asistencia de la persona que considere), dispondrá de un plazo máximo de 48 horas para contestar por escrito.

Según la gravedad de los mismo, las personas instructoras decidirán adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

Si se concluye que hay indicios de acoso, se iniciará el preceptivo expediente disciplinario a la persona acusada, que se le notificará por escrito, especificando los

hechos concretos y otorgándole un plazo de cinco días naturales para realizar, por escrito, las alegaciones que considere oportunas, transcurrido en el referido plazo de alegaciones se concluirá el expediente disciplinario calificando los hechos y sancionando los mismos según su gravedad, adoptándose las medidas cautelares que se consideren convenientes durante la sustanciación de todo el proceso con la finalidad de preservar a la víctima.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción que se firmarán por todas las personas intervinientes.

Corresponderá a la Dirección del Departamento Jurídico, la resolución del expediente disciplinario con la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que considere oportunas.

La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y denunciada.

Cualquier empleado/a podrá poner en marcha el procedimiento/protocolo de manera confidencial sin temor a represalia ninguna.

Se requiere la plena colaboración de toda persona empleada al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco del presente procedimiento.

Todos los personas trabajadoras y empleadas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen.

### Propuestas de mejora:

Realizar una formación a la plantilla sobre acoso para que llegue toda la información de manera eficaz y todo el mundo sea conocedor de los pasos a seguir en el caso que ocurra una situación de acoso o violencia en la empresa. En esta formación de debe mostrar cómo identificar, prevenir y actuar ante cualquier conducta de acoso.

### 6.10. Salud laboral desde la perspectiva de género

En cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as personas trabajadoras/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de

trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todas las actividades realizadas en la empresa son supervisadas para velar por la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber de la persona empleadora de dar una protección eficaz de los/as personas trabajadoras/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as personas trabajadoras/as, entre otros.

Las principales medidas que SENDA lleva a cabo son:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica en SENDA a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación SENDA realiza la correspondiente planificación preventiva o adopta las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as personas trabajadoras/as.

3. Información y formación: SENDA facilita al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

4. Vigilancia de la salud: SENDA es el responsable de la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable.

5. Protección de personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos: SENDA garantiza de manera específica la protección de las personas trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, se tienen en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y se

adoptan las medidas preventivas y de protección necesarias.

Por tanto, podemos concluir que en la organización no hay ninguna diferenciación en las medidas implantadas en cuestión de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género.

Además, se recibe todos los años por parte de la mutua el estudio de siniestralidad desde la perspectiva de género.

### Propuestas de mejora:

Trabajar en la inclusión de la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

#### 6.11. Comunicación e imagen interna y externa

Nuestra página web y nuestras RRSS no sólo muestran lo que hacemos, sino también quienes somos. La identidad de nuestra marca cobra relevancia dado nuestro compromiso con la igualdad y la inclusión cómo puede observarse, contribuyendo a seguir construyendo una reputación sólida para todo tiempo de visitantes.

Todas las imágenes utilizadas en nuestra web y en nuestras publicaciones están libres de estereotipos sexistas. Consideramos que es nuestra responsabilidad promover la igualdad de género y reflejar un enfoque inclusivo y respetuoso en todos nuestros materiales visuales. Por ello, trabajamos continuamente para revisar y seleccionar imágenes que representen la diversidad y la equidad, evitando cualquier tipo de representación que perpetúe roles o prejuicios de género.

Este compromiso forma parte de nuestros valores fundamentales y guía todas nuestras decisiones de comunicación visual.

Usamos un lenguaje inclusivo en la comunicación tanto interna como externa, cobrando una relevancia creciente, ya que refleja el compromiso de SENDA con la diversidad, la igualdad y la no discriminación.

Con la adopción de un lenguaje inclusivo reconocemos y valoramos la diversidad de identidades de género, orientaciones sexuales, razas, culturas y otras características, enviando un mensaje claro de que cada persona es valorada por quien es. Esto no solo mejora el clima laboral y la cohesión del equipo, sino que también puede aumentar la

satisfacción y la motivación de nuestras empleadas, personas trabajadoras y clientes, quienes se sienten más comprendidos y respetados.

Además, un entorno inclusivo fomenta la creatividad y la innovación, ya que las personas se sienten en un entorno seguro al compartir sus ideas y perspectivas únicas.

Nuestra marca, proyecta una imagen moderna, consciente y responsable socialmente.

## 6.12. Violencia de género

En la actualidad, la implementación de un protocolo de violencia de género en SENDA, es un propósito firme en el que estábamos trabajando y que consideramos que es crucial por varias RAZÓN es:

- Seguridad y bienestar: Garantiza la seguridad y el bienestar de todas las personas trabajadoras, creando un entorno laboral seguro y libre de violencia.
- Igualdad efectiva: Promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, asegurando que todas las personas trabajadoras sean tratados con respeto y dignidad.
- Apoyo a las víctimas: Proporciona mecanismos de apoyo para las víctimas de violencia de género, ayudándolas a mantener su empleo y su independencia económica.
- Concienciación y prevención: Fomenta la concienciación y la prevención de la violencia de género a través de acciones formativas y de sensibilización.
- Responsabilidad social: Refuerza la responsabilidad social de la empresa, mostrando su compromiso con la lucha contra la violencia de género y la promoción de un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
- Cumplimiento legal: Asegura el cumplimiento de las normativas legales vigentes en materia de igualdad y prevención de la violencia de género.
- Implementar y mantener un protocolo de violencia de género no solo protege a las personas trabajadoras, sino que también fortalece la cultura organizacional y mejora la reputación de la empresa.

SEND A, tras el conocimiento por parte de la Delegación del Gobierno sobre la puesta en marcha de la iniciativa **"Empresas por una sociedad libre de violencia de género"**, no dudamos en formar parte de la misma encontrándonos actualmente en la fase de la firma.

El objeto principal de esta iniciativa es establecer un marco general de colaboración entre la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y las empresas interesadas para el diseño, elaboración, y seguimiento de acciones de sensibilización con el objetivo común de fomentar, en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, la concienciación social para la erradicación de la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Algunos de los compromisos son:

Por parte de la DGVG:

- Poner a disposición de la empresa interesada campañas y materiales de información y de concienciación social contra la violencia sobre las mujeres para su difusión por los distintos canales de comunicación de dicha empresa.
- Difundir y apoyar a través de las redes sociales y demás canales de comunicación propios las diferentes actuaciones que se lleven a cabo
- Colaborar en la planificación, organización y ejecución de las actuaciones de información, prevención y sensibilización.
- Prestar asesoramiento y apoyo en todas las actuaciones.

Por su parte la empresa SENDA:

- Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención, utilizando sus canales de comunicación propios.
- Realizar actuaciones de concienciación social con motivo de la conmemoración de determinados días internacionales relacionados con la erradicación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres.

## 7. Objetivos

### 7.1. Objetivos generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de SENDA, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de objetivos generales en el desarrollo del plan como son:

- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la organización de manera transversal para que todas las mujeres y hombres que forman parte de nuestra organización posean las mismas oportunidades, garantizando la

ausencia de cualquier tipo de discriminación ya sea directa o indirecta y que tengan una igualdad real y efectiva de trato en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las retribuciones salariales y en las condiciones de trabajo, visibilizando, analizando e interviniendo para eliminar las desigualdades.

- Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo ya sea directa o indirecta, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y las condiciones laborales.
- Sensibilización y prevención del Acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género en el ámbito laboral.

## 7.2. Objetivos específicos

1. Visibilizar el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Presencia más equilibrada de mujeres (incluida las mujeres trans) y hombres en todos los niveles de la empresa.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres (incluida las mujeres trans) y hombres en los procesos de selección y formación interna.
4. Dotar de importancia la formación en igualdad.
5. Integrar las políticas de igualdad llevadas a cabo por la empresa.
6. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción.
7. Mantener un sistema salarial transparente, objetivo y equitativo garantizando tanto el principio de no discriminación por razón de sexo y el principio de igualdad retributiva en los puestos de igual valor.
8. Mejorar la calidad contractual de mujeres (incluida las mujeres trans) y hombres con la mejora de los turnos de trabajo.
9. Mejorar el equilibrio en el porcentaje de trabajadoras (incluida las mujeres trans) y personas trabajadoras con contratos a tiempo completo.
10. Mejorar el equilibrio en el porcentaje de trabajadoras (incluida las mujeres trans) y trabajadores con turnos deseados.
11. Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral avanzando en la corresponsabilidad incidiendo en los hombres.
12. Garantizar la igualdad de oportunidades en condiciones de idoneidad en el acceso a la formación y en el desarrollo de la carrera profesional en categorías con infrarrepresentación femenina (incluida las mujeres trans)
13. Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo y violencia sexual.
14. Informar a la Comisión de Igualdad a través de un informe anual de las

diferentes actuaciones de activación del Protocolo de Acoso.

15. Actuar ante el acoso formando en acoso laboral y por razón de sexo y violencia sexual, a la Comisión Instructora para consolidar su capacitación ante los casos de activación del Protocolo.
16. Inclusión del acoso sexual y por razón de sexo como riesgo psicosocial.
17. Garantizar que cualquier mujer trabajadora (incluida las mujeres trans), víctima de violencia de género puede ejercer sus derechos recogidos en la Ley.
18. Garantizar a las trabajadoras (incluida las mujeres trans) que son víctimas de violencia de género, su derecho preferente a ocupar un puesto vacante en otra localidad, atendiendo solicitudes de traslado.
19. Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la organización.
20. Introducción la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR AREAS Y OBJETIVOS			
	AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
AREA 1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	VISIBILIZAR NUESTRO COMPROMISO CON LA IGUALDAD	0. DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD Y LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR CONTENIDAS EN EL MISMO.
	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) Y HOMBRES EN TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA	1. PRIORIZAR LA SELECCIÓN DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN CADA CATEGORÍA
		GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA	2. PROCEDIMIENTO PARA UNA SELECCIÓN NO SEXISTA MEJORANDO Y APLICANDO NUESTRO PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PARA LA PROMOCIÓN INTERNA.
		GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA	3. INCORPORAR EN LA PUBLICACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
		DOTAR DE IMPORTANCIA LA FORMACIÓN EN IGUALDAD	4. INCLUSIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO LA VALORACIÓN EN FORMACIÓN EN IGUALDAD.
	FORMACIÓN	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO EN PROCESOS DE SELECCIÓN
		INTEGRAR LAS POLITICAS DE IGUALDAD LLEVADAS A CABO EN LA EMPRESA	6. CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN A LOS CENTROS

TABLA RESUMEN DE MEDIAS POR AREAS Y OBJETIVOS			
	AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
AREA 1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN	PROMOCION	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN	7. FORMACIÓN ESPECIFICA
		IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA PROMOCIÓN	8. OFRECER A LAS MUJERES (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) DE LA EMPRESA LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CREAR UN REGISTRO DE TALENTA PARA CONOCER LA DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL
AREA: 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS	CLASIFICACION PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y CUALIFICACION PROFESIONAL	MANTENER UN SISTEMA SALARIAL QUE GARANTICE EN TODO MOMENTO LA TRANSPARENCIA, OBJETIVIDAD Y EQUIDAD BAJO EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO CUMPLIENDO INTEGRAMENTE LO RECOGIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN CUANTO A CLASIFICACION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.	9. GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA PARA PUESTOS DE IGUAL VALOR Y EL DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZON DE SEXO
AREA 3: CONDICIONES DE TRABAJO	CONDICIONES DE TRABAJO	MEJORAR LOS TURNOS DE TRABAJO	10. ESTUDIO DE PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS CUADRANTES DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN
		MEJORAR EL EQUILIBRIO DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) CON CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO	11. ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD PARA OFRECER LAS VACANTES A TIEMPO COMPLETO A AQUELLAS MUJERES QUE YA TRABAJEN EN LA EMPRESA A TIEMPO PARCIAL EN LAS MODALIDADES DE CONTRATOS DE CATEGORIAS INFRARREPRESENTADAS
		EQUILIBRAR EL PORCENTAJE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) CON TURNOS DESEADOS	12. ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD PARA OFRECER LAS VACANTES DE TURNOS DESEADOS

TABLA RESUMEN DE MEDIAS POR AREAS Y OBJETIVOS			
	AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
AREA 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	DERECHOS DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL	POTENCIAR LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL AVANZANDO EN LA CORRESPONSABILIDAD INCIDIENDO EN LOS HOMBRES	13. LLEVAR A CABO CHARLAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD
		POTENCIAR LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL AVANZANDO EN LA CORRESPONSABILIDAD	14. LA EMPRESA ESTUDIARÁ MEJORAS A LO ESTRICTAMENTE LEGAL EN EL CASO DE QUE ALGUNA PERSONA TRABAJADORA LO PROPONGA
AREA 5: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CONDICIONES DE IDONEIDAD EN EL ACCESO, LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL	15. IMPLEMENTACIÓN DE POLITICAS QUE FAVOREZCAN LA CONTRATACIÓN DURANTE TODA LA RELACIÓN LABORAL EN CATEGORÍAS CON INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS)
AREA 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y POR RAZON DE SEXO	ACOSO LABORAL Y POR RAZON DE SEXO	PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y LA VIOLENCIA SEXUAL	16. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL
	ACOSO LABORAL Y POR RAZON DE SEXO	PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y LA VIOLENCIA SEXUAL	17. FORMACION EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL
	ACOSO LABORAL Y POR RAZON DE SEXO	INFORMAR A LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL	18. REALIZACIÓN DE UN INFORME ANUAL EN MATERIA DE ATENCIÓN A SITUACIONES ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO

TABLA RESUMEN DE MEDIAS POR AREAS Y OBJETIVOS			
	AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECIFICOS	MEDIDAS
<b>ÁREA 6: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA SEXUAL	19. FORMACION ESPECIFICA EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL
	ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL	20. INCLUSION ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA SEXUAL COMO RIESGO EN LA EVALUACIÓN
	ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL	21. CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACOSO LGTBI
<b>ÁREA 7: OTRAS MATERIAS DE ANALISIS</b>	VIOLENCIA DE GÉNERO	GARANTIZAR QUE CUALQUIER TRABAJADORA QUE SEA VICTIMA (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) DE VIOLENCIA DE GÉNERO PUEDA EJERCER LOS DERECHOS RECOGIDOS EN LA LEY ORGANICA 1/2004 Y ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	22. CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE RECOJA LA POSIBILIDAD DE LA REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
	VIOLENCIA DE GÉNERO	ATENDER SOLICITUDES DE TRASLADO A VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	23. CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE RECOJA LA POSIBILIDAD DE TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO
	COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	24. HACER ANALISIS DE SEGUIMIENTO DE LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE NEUTRO QUE IMPIDA SESGOS DE GÉNERO EN PUBLICACIONES Y COMUNICACIONES DE LA ORGANIZACIÓN.
	SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	25. ANALISIS Y MODIFICACION DE LOS MANUALES DE PRL INCLUYENDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, INCLUYENDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES PROVOCADOS POR LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO Y SITUACIONES COMO EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

## 8. Medidas del Plan de Igualdad.

AREA: 0. COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	
Área de actuación	COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
Medida	DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD
Objetivos que persigue	VISIBILIZAR EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD
Descripción detallada de la medida	DIFUNDIR EL PLAN DE IGUALDAD Y LAS MEDIDAS A IMPLEMENTAR CONTENIDAS EN EL MISMO A TRAVÉS DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS DE LOS QUE DISPONE LA EMPRESA Y PUBLICARLO EN LA WEB CORPORATIVA
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	DE FORMA INMEDIATA UNA VEZ REGISTRADO Y PUBLICADO EL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE RRHH Y RESPONSABLES DE LOS CENTROS. RECURSOS MATERIALES: SISTEMA INFORMÁTICO
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación de los envíos realizados.</li> <li>➤ Publicación en la web.</li> <li>➤ Verificar los envíos a las nuevas incorporaciones (inclusión en los contratos de la publicación en la web).</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	1. PRIORIZAR LA SELECCIÓN DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN CADA CATEGORÍA.
Objetivos que persigue	PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) Y HOMBRES EN TODOS LOS NIVELES DE LA EMPRESA
Descripción detallada de la medida	ESTABLECER EL PRINCIPIO GENERAL EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE QUE EN CONDICIONES EQUIVALENTES DE IDONIEDAD, ACCEDERÁ AL PUESTO LA PERSONA DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN EL ÁREA Y PUESTO DE TRABAJO. TENIENDO EN CUENTA LAS PROPORCIONES DE REPRESENTACIÓN GLOBAL DE HOMBRES Y MUJERES.
Personas destinatarias	CANDIDATAS Y CANDIDATOS
Cronograma de implantación	TRES MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
Responsable	DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: PERSONAS RESPONSABLES DE REALIZAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.</li> <li>➤ Número total de procesos de selección realizados semestralmente.</li> <li>➤ Número y porcentaje desagregados por sexo y categorías de personas efectivamente incorporadas semestralmente.</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	2. PROCEDIMIENTO PARA UNA SELECCIÓN NO SEXISTA MEJORANDO Y AMPLIANDO NUESTRO PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y PARA LA PROMOCIÓN INTERNA.
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.
Descripción detallada de la medida	EVITAR SESGOS INCONSCIENTES MANIFESTADOS A TRAVÉS DE DETERMINADAS PREGUNTAS DE CARÁCTER PERSONAL NO RELEVANTES PARA EL PUESTO DE TRABAJO, ELABORANDO UN LISTADO DE PREGUNTAS NO ACEPTADAS POR LA EMPRESAS EN LAS ENTREVISTAS Y UN GUIÓN DE CON CRITERIOS DE SELECCIÓN OBJETIVOS NEGOCIADOS CON LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
Personas destinatarias	PERSONAL RESPONSABLE DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
Cronograma de implantación	TRES MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
Responsable	DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: PERSONAS RESPONSABLES DE REALIZAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Se incluirá tanto las preguntas no aceptadas como el guion en el protocolo de selección, como registro incluido en el manual de calidad</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	3. INCORPORAR EN LA PUBLICACIÓN DE PROCESOS DE SELECCIÓN EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.
Descripción detallada de la medida	SE INCLUIRÁ EN LA DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA EL COMPROMISO DE ABSOLUTA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA TODOS LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.
Personas destinatarias	PERSONAL RESPONSABLE DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
Cronograma de implantación	TRES MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
Responsable	DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: PERSONAS RESPONSABLES DE REALIZAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación de manera periódica de que en las Ofertas de Empleo incluyan el compromiso de la empresa con la igualdad</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	4. INCLUSIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO LA VALORACIÓN EN FORMACIÓN EN IGUALDAD.
Objetivos que persigue	DOTAR DE IMPORTANCIA LA FORMACIÓN EN IGUALDAD
Descripción detallada de la medida	EN LAS OFERTAS DE EMPLEO SE INDICARÁ LA VALORACIÓN POSITIVA DE FORMACIÓN EN IGUALDAD
Personas destinatarias	TODAS LAS PERSONAS QUE PRESENTEN CANDIDATURAS A OFERTAS VACANTES
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	PERSONAL RESPONSABLE DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: PERSONAS RESPONSABLES DE REALIZAR LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de ofertas publicadas.</li> <li>➤ Número de ofertas con esta especificación.</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO EN PROCESOS DE SELECCIÓN
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
Descripción detallada de la medida	DOTAR DE FORMACIÓN NIVEL MEDIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL CON UN CONTENIDO MÁS COMPLEJO QUE LAS CHARLAS TRASVERSALES AL RESTO DE LA PLANTILLA.
Personas destinatarias	PERSONAL RESPONSABLE DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
Cronograma de implantación	12 MESES A PARTIR DE LA PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
Responsable	TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de horas de formación desagregado por sexo, contenido mínimo de la formación y número de personas que lo han recibido.</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	6. CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN A LOS CENTROS
Objetivos que persigue	INTEGRAR LAS POLITICAS DE IGUALDAD LLEVADAS A CABO EN LA EMPRESA
Descripción detallada de la medida	REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN DE LAS POLITICAS DE IGUALDAD LLEVADAS A CABO POR LA EMPRESA PARA INTEGRAR LAS MISMAS, EN LAS RELACIONES LABORALES Y EN TODOS LOS AMBITOS DE LA EMPRESA, HACIENDO PARTÍCIPES A TODOS NUESTROS TRABAJADORES/AS DE LA GRAN RESPONSABILIDAD QUE TANTO LA EMPRESA COMO LOS PROPIOS TRABAJADORES/AS TENEMOS EN ESTA MATERIA.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	A LO LARGO DE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Registro de charlas y contenidos.</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	7. FORMACIÓN ESPECIFICA
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN
Descripción detallada de la medida	DOTAR A LAS TRABAJADORAS DE FORMACIÓN ESPECIFICA PARA AQUELLAS CATEGORÍAS DONDE LA MUJER (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) ESTÁ INFRARREPRESENTADAS (SIEMPRE TENIENDO EN CUENTA EL INDICE GLOBAL DE REPRESENTACIÓN), PARA FACILITAR SU PROMOCIÓN Y MOVILIDAD HACIA ESAS CATEGORÍAS.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD. RECURSOS MATERIALES: DOTACIÓN PRESUPUESTARIA DENTRO DEL PLAN DE FORMACIÓN SEGÚN DEMANDA.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación en el registro de formación del número de personas que han recibido esta formación.</li> </ul>

AREA: 1. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Área de actuación	PROMOCIÓN
Medida	8. OFRECER A LAS MUJERES DE LA EMPRESA LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CREAR UN REGISTRO DE TALENTO PARA CONOCER LA DISPONIBILIDAD DE TODO EL PERSONAL.
Objetivos que persigue	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA PROMOCIÓN (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS)
Descripción detallada de la medida	EN CONDICIONES DE IDONEIDAD, PRIORIZAR A LAS MUJERES PARA PROMOCIONAR TANTO EN PORCENTAJES DE JORNADA, COMO PUESTO OCUPADO Y CÓMO LUGAR DE TRABAJO.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	LOS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE RRHH
Indicadores de seguimiento	➤ Número de mujeres promocionadas.

AREA: 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS RETRIBUTIVAS	
Área de actuación	CLASIFICACION PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y CUALIFICACION PROFESIONAL
Medida	9. GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA PARA PUESTOS DE IGUAL VALOR Y EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO
Objetivos que persigue	MANTENER UN SISTEMA SALARIAL QUE GARANTICE EN TODO MOMENTO LA TRANSPARENCIA, OBJETIVIDAD Y EQUIDAD BAJO EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACION POR RAZÓN DE SEXO CUMPLIENDO INTEGRAMENTE LO RECOGIDO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN EN CUANTO A CLASIFICACION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES.
Descripción detallada de la medida	CONSULTAR Y ACTUALIZAR LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA SEGUIR MANTENIENDO EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA PARA PUESTOS DE IGUAL VALOR.  ACTUALIZACION DE TABLAS SALARIALES Y EN CONSECUENCIA REVALORIZACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CUANDO ASÍ LO ESTABLEZCA EL CONVENIO COLECTIVO.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE RRHH
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación del estudio de valoración de los puestos de trabajo.</li> <li>➤ Elaboración de informes retributivos anuales.</li> <li>➤ Entrega de los registros retributivos en el primer trimestre de cada año.</li> </ul>

AREA: 3. CONDICIONES DE TRABAJO

Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	10. ESTUDIO DE PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS CUADRANTES DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN
Objetivos que persigue	MEJORAR LOS TURNOS DE TRABAJO.
Descripción detallada de la medida	LA EMPRESA SE COMPROMETE A ESTUDIAR CUANTAS PROPUESTAS DE MEJORA DE CUADRANTES LE LLEGUEN A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE CADA CENTRO, POR PARTE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de propuestas estudiadas.</li> <li>➤ Número de propuestas aceptadas.</li> <li>➤ Justificación y argumentación de las propuestas no aceptadas.</li> <li>➤ Realización de encuestas para conocer las prioridades individuales de turnos fijos (M,T,N), rotatorios y % de jornada</li> </ul>

AREA: 3. CONDICIONES DE TRABAJO	
Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	11. ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD Y OTROS CRITERIOS OBJETIVOS NEGOCIADOS EN EL SENO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA OFRECER LAS VACANTES A TIEMPO COMPLETO A AQUELLAS MUJERES QUE YA TRABAJEN EN LA EMPRESA A TIEMPO PARCIAL.
Objetivos que persigue	MEJORAR EL EQUILIBRIO DEL PORCENTAJE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) CON CONTRATOS A TIEMPO COMPLETO.
Descripción detallada de la medida	LA EMPRESA OFRECERÁ VACANTES A TIEMPO COMPLETO A AQUELLAS PERSONAS QUE TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL SIEMPRE Y CUANDO NO ENTREN EN CONFRONTACIÓN CON OTROS ACUERDOS O INDICACIONES DE CONVENIO. CON ELLO SE PRETENDE QUE LAS MUJERES TENGAN MEJORES CONDICIONES LABORALES.
Personas destinatarias	TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de personas desagregadas por sexo en jornada a tiempo completo y a tiempo parcial.</li> <li>➤ Número de personas desagregadas por sexo que han visto aumentada su jornada.</li> </ul>

AREA: 3. CONDICIONES DE TRABAJO	
Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	12.ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD PARA OFRECER LAS VACANTES DE TURNOS DESEADOS.
Objetivos que persigue	EQUILIBRAR EL PORCENTAJE DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS CON TURNOS DESEADOS.
Descripción detallada de la medida	LA EMPRESA OFRECERÁ VACANTES DE TURNOS FIJOS A AQUELLAS TRABAJADORAS (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS) QUE TRABAJAN A TURNOS ROTATORIOS SIEMPRE Y CUANDO NO ENTREN EN CONFRONTACIÓN CON OTROS ACUERDOS O INDICACIONES DE CONVENIO
Personas destinatarias	TRABAJADORAS CON TURNOS ROTATORIOS
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de personas desagregadas por sexo con turnos rotarios y con turnos fijos.</li> <li>➤ Número de personas desagregadas por sexo que han pasado de turnos rotarios a turnos fijos.</li> </ul>

AREA: 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	
Área de actuación	DERECHOS DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL
Medida	13. LLEVAR A CABO CHARLAS DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD
Objetivos que persigue	POTENCIAR LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL AVANZANDO EN LA CORRESPONSABILIDAD INCIDIENDO EN LOS HOMBRES
Descripción detallada de la medida	PARA FOMENTAR LA IGUALDAD EN RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS Y FAMILIARES, LA EMPRESA LLEVARÁ A CABO ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN MEDIANTE CHARLAS ESPECÍFICAS Y LA DIFUSIÓN ENTRE LA PLANTILLA DE LAS MEDIDAS LEGALES ESTABLECIDAS
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	EN EL SEGUNDO SEMESTRE DESDE LA APROBACIÓN DEL PLAN.
Responsable	DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tipos de medidas diseñadas para promover la corresponsabilidad.</li> <li>➤ Encuestas anuales</li> <li>➤ Impacto de la medida en la plantilla</li> </ul>

AREA: 4. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	
Área de actuación	DERECHOS DE LA VIDA PROFESIONAL, FAMILIAR Y PERSONAL
Medida	14. LA EMPRESA ESTUDIARÁ MEJORAS A LO ESTRICTAMENTE LEGAL EN EL CASO DE QUE ALGUNA PERSONA TRABAJADORA LO PROPONGA
Objetivos que persigue	POTENCIAR LA CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL AVANZANDO EN LA CORRESPONSABILIDAD
Descripción detallada de la medida	SE ACEPTARÁN POR PARTE DE LA EMPRESA LAS SOLICITUDES DE MEJORA CUANDO LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTROS LO PERMITAN.  LACTANCIA ACUMULADA, FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA, AMPLIACION DE LA RESERVA DE PUESTO EN CASO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES, POSIBILIDADES DE FORMACION EN SITUACIONES DE ALTA ASIMILADAS, PERMISOS Y FRACCIONAMIENTO DE VACACIONES PARA PERSONAS CON MENORES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL A SU CARGO, CAMBIOS DE CENTROS.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Solicitudes estudiadas y solicitudes aceptadas desagregadas por sexo.</li> </ul>

AREA: 5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	15. IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS QUE FAVOREZCAN LA CONTRATACIÓN DURANTE TODA LA RELACIÓN LABORAL EN CATEGORÍAS CON INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Objetivos que persigue	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN CONDICIONES DE IDONEIDAD EN EL ACCESO, LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL EN CATEGORIAS CON INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA (INCLUIDAS LAS MUJERES TRANS).
Descripción detallada de la medida	EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN ANTE DOS CANDIDATURAS DE DISTINTO SEXO, SE OPTARÁ POR LA CANDIDATURA FEMENINA EN AQUELLAS CATEGORÍAS INFRARREPRESENTADAS
Personas destinatarias	TRABAJADORAS Y CANDIDATAS DE LAS CATEGORÍAS INFRARREPRESENTADAS
Cronograma de implantación	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	RESPONSABLES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE LOS CENTROS Y DIRECCIÓN DE RRHH
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Número de procesos de selección realizados.</li> <li>➤ Número de mujeres contratadas.</li> </ul>

AREA: 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	16. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL
Objetivos que persigue	PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Descripción detallada de la medida	DIVULGAR UN PROTOCO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	COMISIÓN INSTRUCTORA
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE RRHH RECURSOS MATERIALES: MEDIOS DIGITALES NECESARIOS PARA LA REVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL DOCUMENTO
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificar la divulgación del Protocolo.</li> <li>➤ Registrar el nº de denuncias, sexo de la persona denunciante y denunciada, tipo de acoso que se denuncia, resolución de los expedientes y medidas cautelares si las hubiese y sanciones.</li> </ul>

AREA: 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	17. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Objetivos que persigue	PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Descripción detallada de la medida	ELABORACIÓN DE DOCUMENTACIÓN PARA DIFUSIÓN Y FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE CADA CENTRO
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE RRHH RECURSOS MATERIALES: MEDIOS DIGITALES NECESARIOS PARA LA REALIZACION DE LA FORMACION Y DIFUSIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN
Indicadores de seguimiento	➤ COMPROBACIÓN POR PARTE DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, DE LA DOCUMENTACIÓN ELABORADA Y ENVÍOS REALIZADOS

AREA: 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	18. REALIZACIÓN DE INFORME ANUAL EN MATERIA DE ATENCIÓN A SITUACIONES ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Objetivos que persigue	INFORMAR A LA COMISIÓN DE IGUALDAD EN MATERIA DE ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Descripción detallada de la medida	ELABORACION DE UN INFORME DE LAS DIFERENTES ACTUACIONES LLEVADAS A CABO POR ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO
Personas destinatarias	COMISION DE IGUALDAD
Cronograma de implantación	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: TÉCNICA DE RRHH E IGUALDAD
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nº de actuaciones</li> <li>➤ Tipo de intervención y resolución realizada.</li> </ul>

AREA: 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	19. FORMACIÓN ESPECÍFICA EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Objetivos que persigue	ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA SEXUAL.
Descripción detallada de la medida	FORMAR EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ASI COMO SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSOS PARA SU CAPACITACIÓN Y SEGUIMIENTO Y ACTUACIÓN DE LOS CASOS DE ACOSO A LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA
Personas destinatarias	COMISIÓN INSTRUCTORA
Cronograma de implantación	PRIMER SEMESTRE DESDE LA FIRMA Y PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS MATERIALES: RECURSOS ECONÓMICOS NECESARIOS PARA LA REALIZACION DE LA FORMACION
Indicadores de seguimiento	➤ Verificación del nº de personas formadas.

AREA: 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	20. INCLUSIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL COMO RIESGO EN LA EVALUACION
Objetivos que persigue	ACTUAR ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL.
Descripción detallada de la medida	INCLUIR EN LA EVALUACIÓN EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN TODOS LOS PUESTOS
Personas destinatarias	TODA LA PLANTILLA
Cronograma de implantación	DURANTE EL 2025
Responsable	PERSONAL TÉCNICO DEL SPA
Recursos asociados	INCLUIDO EN EL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL SPA
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación de la evaluación de riesgos.</li> </ul>

AREA: 6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	21. CREACIÓN DE UN PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.
Objetivos que persigue	ACTUAR ANTE EL ACOSO DISCRIMINATORIO
Descripción detallada de la medida	CREACIÓN DE PROTOCOLO LGTBI
Personas destinatarias	TODO EL PERSONAL
Cronograma de implantación	PRIMER TRIMESTRE 2025
Responsable	DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE RRHH
Indicadores de seguimiento	➤ Verificación existencia protocolo.

AREA: 7. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	22. CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.
Objetivos que persigue	ATENDER SOLICITUDES DE REORDENACIÓN DE TIEMPOS DE TRABAJO A VÍCTIMAS (INCLUIDA LAS MUJERES TRANS) DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción detallada de la medida	LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO PODRÁN SOLICITAR LA REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO MEDIANTE LA ADAPTACIÓN DEL HORARIO
Personas destinatarias	VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Cronograma de implantación	6 MESES DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	RESPONSABLES DE LA DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE LOS CENTROS
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación del nº de solicitudes de cambios solicitados.</li> <li>➤ Verificación de las adaptaciones llevadas a cabo.</li> </ul>

AREA: 7. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS	
Área de actuación	VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	23. CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Objetivos que persigue	ATENDER SOLICITUDES DE TRASLADO A VÍCTIMAS (INCLUIDA LAS MUJERES TRANS) DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Descripción detallada de la medida	LAS PERSONAS TRABAJADORAS VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO TENDRÁN DERECHO PREFERENTE A OCUPAR PUESTO VACANTE EN LOCALIDAD DISTINTA A LA DE SU CENTRO HABITUAL.
Personas destinatarias	VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Cronograma de implantación	6 MESES DESDE LA FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD
Responsable	DIRECCIÓN DE RRHH
Recursos asociados	RECURSOS HUMANOS: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Verificación del nº de solicitudes de cambios de centros solicitados.</li> <li>➤ Verificación de cambios de centros llevadas a cabo.</li> </ul>

AREA: 7. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS	
Área de actuación	COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA
Medida	24. ANÁLISIS DE SEGUIMIENTO DE LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE NEUTRO
Objetivos que persigue	GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
Descripción detallada de la medida	REVISIÓN DE TODAS LAS ACCIONES Y COMUNICACIONES PARA EVITAR LOS SESGOS DE GÉNERO
Personas destinatarias	TODO EL PERSONAL
Cronograma de implantación	TODA LA VIGENCIA DEL PLAN
Responsable	DPTO. MK+COM
Recursos asociados	PROPIOS DE LA ENTIDAD
Indicadores de seguimiento	REGISTRO DE COMUNICACIONES REVISADAS

AREA: 7. OTRAS MATERIAS DE ANÁLISIS	
Área de actuación	SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
Medida	25.INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS MANUALES DE PRL
Objetivos que persigue	INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Descripción detallada de la medida	ANÁLISIS Y MODIFICACIÓN DE LOS MANUALES DE PRL CON INCLUSIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES ANTE EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL
Personas destinatarias	TODO EL PERSONAL
Cronograma de implantación	A PARTIR DEL 3 TRIMESTRE DEL 2025
Responsable	SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
Recursos asociados	INCLUIDOS EN EL CONTRATO CON EL SPA
Indicadores de seguimiento	COMPROBACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN FACILITADA POR EL PROVEEDOR DE SERVICIOS (SPA)

Nº	MEDIDAS	2024			2025			2026			2027			2028			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
0	DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD																
1	PRIORIZAR LA SELECCIÓN DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN CADA CATEGORÍA																
2	PROCEDIMIENTO PARA UNA SELECCIÓN NO SEXISTA MEJORANDO Y AMPLIANDO NUESTRO PROTOCOLO																
3	INCORPORAR EN LA PUBLICACIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EL COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES																
4	INCLUSION EN LAS OFERTAS DE EMPLEO LA VALORACION EN FORMACION EN IGUALDAD																
5	FORMACION EN IGUALDAD DE GENERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN																
6	CAMPAÑAS DE INFORMACION SOBRE POLITICAS DE IGUALDAD A LOS CENTROS																
7	FORMACION ESPECIFICA																
8	OFRECER A LAS TRABAJADORAS (INCL. MUJERES TRANS) LAS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN Y CREAR UN REGISTRO DE TALENTO PARA CONOCER LA DISPONIBILIDAD DE TODO EL PERSONAL																
9	GARANTIZAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA PARA PUESTOS DE IGUAL VALOR Y EL DE NO DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO EN NUESTRA POLITICA RETRIBUTIVA																
10	ESTUDIO DE PROPUESTAS DE MEJORA DE LOS CUADRANTES DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACION																
11	ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD PARA OFRECER VACANTES A TIEMPO COMPLETO A TRABAJADORAS A TIEMPO PARCIAL EN MODALIDADES DE CONTRATO DE CATEG. INFERARREPRESENTADAS																
12	ESTABLECER CRITERIOS OBJETIVOS COMO LA ANTIGÜEDAD PARA OFRECER VACANTES DE LOS TURNOS DESEADOS POR EL PERSONAL																
13	REALIZACION DE CHARLAS DE INFORMACION Y SENSIBILIZACION EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD																
14	LA EMPRESA ESTUDIARA MEJORAS A LO ESTRICTAMENTE LEGAL, EN CASO DE QUE ALGUNA PERSONA TRABAJADORA LO PROPONGA																
15	IMPLEMENTACION DE POLITICAS QUE FAVOREZCAN LA CONTRATACION DURANTE TODA LA RELACION LABORAL EN CATEGORIAS CON INFERARREPRESENTACION FEMENINA (INCL. MUJERES TRNS)																
16	APLICACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL																
17	FORMACION EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL																
18	REALIZACION DE UN INFORME ANUAL EN MATERIA DE ATENCION A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL																
19	FORMACION ESPECIFICA EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL A LA COMISION INSTRUCTORA																
20	INCLUSION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y LA VIOLENCIA SEXUAL COMO RIESGO EN LA EVALUACION																
21	CREACION DE UN PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACION Y EL ACOSO POR RAZON DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO, EXPRESION DE GENERO Y CARACTERISTICAS SEXUALES.																
22	CREACION DE UN PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO PARA FACILITAR LAS PETICIONES DE LA REORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO																
23	CREACION DE UN PROTOCOLO DE VIOLENCIA DE GENERO PARA FACILITAR LAS PETICIONES DE TRASLADO DE CENTROS DE TRABAJO																
24	HACER ANÁLISIS DE SEGUIMIENTO DE LA UTILIZACIÓN DE LENGUAJE NEUTRO QUE IMPIDA SESGOS DE GÉNERO EN PUBLICACIONES Y COMUNICACIONES DE LA ORGANIZACIÓN																
25	ANÁLISIS Y MODIFICACIÓN DE LOS MANUALES DE PRL INCLUYENDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO																

## 9. **Ámbito de aplicación y vigencia**

### - **Ámbito Personal**

El Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, e incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

### - **Ámbito Territorial**

El ámbito es autonómico, dado que SENDA cuenta con varios centros de trabajos en Andalucía:

1. HOTEL RITUAL TORREMOLINOS (MÁLAGA)
2. HOTEL RITULA EL PALMAR (CÁDIZ)
3. HOTEL CONVENTO CADIZ (CÁDIZ)
4. APARTAMENTOS RITUAL (SEVILLA)
5. HOTEL BACO (SEVILLA)
6. ALAMEDA RITUAL CLUB (SEVILLA)

### - **Ámbito Temporal: período de vigencia**

El periodo de vigencia del plan de igualdad será de 4 años, desde 08/11/2024 hasta el 07/11/2028.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia del plan de igualdad se conformará la mesa negociadora del I Plan de Igualdad de SENDA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el RD 901/2020.

## 10. **Seguimiento y evaluación**

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad del I Plan de Igualdad de SENDA.

Dicha Comisión será constituida a tales efectos según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del
- Negociar y consensuar el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual y acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género características sexuales con objeto de anejarlo al Plan de Igualdad y constituir una comisión instructora en el plazo máximo de 2 meses desde la firma del plan de igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **12 meses**, realizándose **una evaluación final**.

La **Comisión de Seguimiento de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada 12 meses**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de

las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.

Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SENDA			
Medida			
Responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)			
Indicadores de resultados			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos		
	Falta de recursos materiales		
	Falta de tiempo		
	Falta de participación		
	Falta de coordinación		
	Falta de conocimiento para la implementación		

	Otros motivos(especificar)	
<b>Indicadores de proceso</b>		
Adecuación de los recursos		
Dificultades y barreras en la		
Soluciones adoptadas (si es el caso)		
<b>Indicadores de impacto</b>		
Reducción de las desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida		

## 2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

### Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

#### 1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

#### 2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las

personas como en la gestión y clima de la organización.

## 5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.

## 11. Procedimiento de modificación

El Plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, 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.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir,

intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

## 12. Sistema de resolución de conflictos

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 Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales o el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

## 13. Registro del Plan de Igualdad

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan

de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

## 14. Glosario

**ACCIÓN POSITIVA:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11).

**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. (LOIEMH, art. 7.2)

**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. (LOIEMH, art. 7.1)

**BRECHA DE GÉNERO:** La diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayor son las diferencias entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

**COMPOSICIÓN EQUILIBRADA:** La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (LOIEMH, Disposición adicional primera).

**CONCILIACIÓN:** Necesidad de las personas de atender a sus necesidades en

diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral), siendo indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite a mujeres y hombres satisfacerlas y hacer frente a las responsabilidades en los ámbitos público y privado.

**CORRESPONSABILIDAD:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea). “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas” (LOIEMH, art. 4).

**IMPACTO DE GÉNERO:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**INDICADOR DE GÉNERO:** Variables de análisis que describen la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Supone la aproximación a la situación de mujeres y hombres, y la incidencia de determinados factores que implican diferencias de comportamiento entre unas y otros.

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores. Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** La perspectiva de género es una forma de ver y comprender la sociedad que permite identificar y visibilizar las relaciones de poder entre los géneros, y cuestionar la discriminación, las desigualdades y la exclusión hacia las mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, entre otras.

**LENGUAJE SEXISTA:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

**SEGREGACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO:** Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).

**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada (ONU, 1993).

Firmado:

Daniel Duran González  
SENDA

Miriam Domínguez Ceballos  
SENDA

Manuela Ortiz Navarro  
UGT

## ANEXO I

### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES EN EL TRABAJO (SENDA)**

#### INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas nacionales e internacionales, sin embargo, la realidad nos demuestra que la igualdad real aún no está conseguida.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que todavía hay en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y la violencia sexual y acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el entorno laboral

Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral libre de cualquier tipo de acoso psicológico o sexual, así como de cualquier discriminación prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, con especial atención al acoso producido por razón de discapacidad, sexo, orientación sexual, convecciones, religión, edad, raza u origen étnico.

En los últimos tiempos, además de la protección que otorgan las normas laborales, se ha puesto el acento en la necesidad de articular vías prácticas y efectivas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco de la propia empresa.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la violencia sexual y cualquier otra discriminación en el caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización.

#### NORMATIVA

- En el ámbito europeo destacan:
  - La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo.

- La Directiva del Consejo 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres al acceso de bienes, servicios y suministros.
- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso.
- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer adoptada por las Naciones Unidas.
- En el ámbito nacional destacan:
  - La Constitución Española. Arts. 10, 15 y 18 declarando como derechos fundamentales la dignidad de la persona, la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
  - La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
  - La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
  - Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
  - 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 713/20210, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
  - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
  - Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
  - Ley 15/2022, de 12 julio, integral para igualdad de trato y la no discriminación.
  - Le 4/2023, de 28 febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (entrada en vigor 02 de marzo).

### CLAUSULA PRIMERA. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de SENDA, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. Se incluirá también al personal contratado por empresas que presten sus servicios en los centros de trabajo de SENDA y a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo. También a las personas que solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas entre otros.

La prohibición del acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal de la empresa.

El Departamento de Recursos Humanos, deberá proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

### CLAUSULA SEGUNDA. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

#### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

SENDA, en concreto la Comisión de Instrucción, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa y un comportamiento explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza (RD 1026/2024 Reglamento Desarrollo medidas LGTBI).

Como primera concreción de esta iniciativa, las partes han considerado oportuno regular expresamente la problemática del acoso laboral, el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en las relaciones laborales y así dar una nueva dimensión a la vinculación existente entre derechos fundamentales y contrato de trabajo, dado que este comportamiento puede afectar derechos tan sustanciales como el de no discriminación –art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad –art. 18.1 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la dignidad y la integridad de la persona (art. 4.2.c,d,e, del E.T.), el artículo 14 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, además de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las leyes autonómicas 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género o la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

El acoso laboral y el acoso por razón de sexo y la violencia sexual y la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; así mismo presentan un obstáculo para el acceso, formación promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

El **acoso laboral** o mobbing son conductas abusivas en el centro trabajo, de una o varias personas con respecto a otra u otras, con el objetivo de que la o las víctimas abandonen sus puestos, que afectan seriamente a la salud y a la integridad física y psíquica de las personas que lo padecen, así como a su desarrollo profesional.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el mundo laboral son discriminaciones que se manifiestan precisamente a través de la sexualidad; principalmente, de discriminación laboral por razón de sexo, incluyendo tanto a los hombres como a mujeres como eventuales sujetos pasivos, aunque siendo estas últimas las que lo padecen de forma mayoritaria; merced a un entorno social de desequilibrio de

poder que tiende a silenciar los supuestos de acoso sexual, cuando no a culpabilizar a la conducta de la víctima como provocadora del acoso.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de quien es víctima, niegan el respeto a la integridad física y psíquica, convierten la condición u orientación sexual en objeto de hostilidad y permiten que se perpetúen como factor valorativo de las capacidades; asimismo presentan un serio obstáculo para el acceso, formación y promoción igualitarios de mujeres y hombres en el empleo.

La empresa y todo su personal tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, en concreto, el personal directivo tiene la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, en su Art. 8, 13 bis determina como infracción muy grave “El acoso de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”. Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que establece la normativa al respecto. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

La Dirección de SENDA: llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

En consecuencia, la dirección se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de

género, expresión de género y características sexuales, en las relaciones laborales estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo, la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales afectan negativamente al trabajo, el cuadro sintomático que producen hace que las personas que lo sufren sean menos eficaces en el trabajo, abandonen en muchos casos su puesto, y no se atrevan a denunciar por miedo a represalias o incomprensión, con menor rendimiento y menos motivación. Repercute negativamente, además, en el ambiente de trabajo, pues los compañeros y compañeras también sufren las consecuencias de un ambiente laboral enrarecido.

#### PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y identidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resultados.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo, cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y

las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan cómo testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### CLÁUSULA TERCERA. CONCEPTOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO

El acoso laboral, conocido asimismo como **acoso moral**, y muy frecuentemente a través del término inglés mobbing ('acosar', 'hostigar', 'acorrallar en grupo'), es tanto la acción de una o varias personas que hostigan, que conduce a producir miedo o terror en el trabajador o trabajadora afectada hacia su lugar de trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el mismo.

Esta persona o grupo de personas reciben una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros/as, subalternos/as (vertical ascendente) o superiores (vertical descendente o el tradicional bossing), de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, a lo largo de meses e incluso años.

Lo que se pretende en último término con este hostigamiento, intimidación o perturbación es el abandono del trabajo por parte de la víctima o víctimas.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, citamos las siguientes conductas que pueden ser constitutivas de acoso moral:

- Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar («hasta que se aburra y se vaya»).
- Modificarle sin decir nada las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra la víctima, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros/as o jefes/as (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).

- Ignorarlo (*hacerle el vacío*) o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia («ninguneándolo/a») o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste («como si fuese invisible»).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
- Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
- Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
- Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
- Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
- Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
- Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
- Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
- Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores/as, caricaturizando o parodiando.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
- Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
- Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
- Animar a otros compañeros/as a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Los conceptos de **acoso sexual y acoso por razón de sexo** están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación

contractual, o dentro de la misma; la persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo 7 las definiciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

*“Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.”*

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.*
- 2. 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.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”*

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

*También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El artículo 30 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge:

*“Artículo 30. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

- 1. Las Administraciones públicas de Andalucía adoptarán las medidas necesarias, en su ámbito competencial, para que exista un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. En este sentido, tendrán la consideración de conductas que afectan a la salud laboral, y su tratamiento y prevención deberán abordarse desde esta perspectiva, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil que se derive.*

*Igualmente, y con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes de las trabajadoras y trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
- 2. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y, a tal efecto, las Administraciones públicas arbitrarán los protocolos de actuación con las medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de estas situaciones, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el impulso de las medidas cautelares.*
- 3. Los protocolos de actuación contemplarán las indicaciones a seguir ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.*
- 4. La Consejería competente en materia de igualdad impulsará la elaboración de dichos protocolos y realizará el seguimiento y evaluación de los mismos.*
- 5. Las Administraciones Públicas Andaluzas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el asesoramiento jurídico y psicológico especializado a las víctimas de acoso sexual y acoso relacionado con el sexo y el apoyo en ambos supuestos”.*

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser éstas de carácter ambiental o de intercambio.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
  
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

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

La Ley 4/2023, define el acoso discriminatorio (art. 3.d) cómo cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- Características del acoso discriminatorio:

1. Existencia de una característica personal en la persona trabajadora la cual está protegida por la normativa antidiscriminatoria.
2. La característica discriminatoria que da lugar al acoso, es la que motiva la persecución y el hostigamiento.

3. Es suficiente una conducta única, no requiere reiteración a diferencia del acoso moral o laboral.

Se considera “acoso discriminatorio” (**art. 17. ET**) la discriminación por:

- Por razón de sexo.
- Origen tanto el racial o étnico.
- Estado civil.
- Condición social.
- Religión o convicciones.
- Ideas políticas.
- Orientación e identidad sexual.
- Adhesión o no a sindicatos.
- Vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa.
- A la lengua en el estado español.

Otros supuestos de acoso discriminatorio (**Ley 15/2022**):

- Por razón de nacimiento.
- Origen racial o étnico.
- Sexo.
- Religión.
- Convicción u opinión.
- Edad.
- Discapacidad.
- Orientación e identidad sexual.
- Expresión de género.
- Enfermedad o condición de salud.
- Estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.
- Lengua.

- Situación socioeconómica.
- Cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### CLAUSULA CUARTA. SUJETO PASIVO, SUJETO ACTIVO

- Sujeto activo: se considerará sujeto activo de acoso, jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceras personas relacionadas con la víctima por causa del trabajo.
- Sujeto pasivo: éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

#### CLAUSULA QUINTA. TIPOS DE ACOSO LABORAL Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO DISCRIMINATORIO

##### ACOSO LABORAL

**Acoso moral vertical**, entendido como la presión psicológica que ejerce una o varias personas sobre otra dentro de una escala jerárquica de roles en el trabajo. Dentro de este acoso vertical, existen dos vertientes o modalidades, que son:

a) **El acoso moral ascendente** en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por una o varias subordinadas. Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores/as que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos/as. También puede darse cuando un trabajador/a que es ascendido a un puesto de responsabilidad en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros/as.

b) **El acoso moral descendiente**. Se trata un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos, pretende minar el ámbito psicológico del trabajador o trabajadora acosada para destacar frente a sus subordinados/as, para mantener su posición jerárquica o, simplemente, se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono “voluntario” de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que éste sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa

Y, de otro, se encuentra el **acoso moral horizontal**, conocido como la presión moral que ejercen una o varias personas sobre otra siendo compañeras de trabajo teniendo parecida o equiparable categoría laboral.

## ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### a) Chantaje sexual.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

### b) Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la empresa.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc.

## ACOSO DISCRIMINATORIO (Art. 3 Ley 4/2023)

### a) Discriminación directa:

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

b) Discriminación indirecta:

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional:

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

d) Discriminación por asociación y discriminación por error:

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

#### CLAUSULA SEXTA. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.

SEND A, llevará a cabo una política de prevención a través de políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación y acoso, y los mecanismos para divulgar el presente Protocolo.

Además, la Dirección de la Entidad, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos; elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Como primera medida de difusión, la empresa entregará el Protocolo acordado a toda su plantilla.

Se incluirá formación específica para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, dirigida a todo el personal encargado de gestionar recursos humanos. Estas actuaciones se incluirán en el Plan de Formación de la empresa.

CLAUSULA SÉPTIMA. LA COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA VIOLENCIA SEXUAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

La Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, será la Comisión de Instrucción, (en adelante Comisión) a la que la empresa deberá capacitar con formación específica en la materia.

Una de las funciones de la Comisión es la de Promover ante Recursos Humanos medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

La Comisión estará formada por la Dirección de RRHH y un miembro del Departamento Jurídico, estando ambos sexos representados de forma paritaria, y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad o agente de igualdad.

Se debe informar a todo el personal sobre la constitución de la Comisión y sobre las funciones de la misma.

El tiempo en el que las personas representantes formarán parte de la Comisión será el que corresponda con su mandato legal, pudiendo ser sustituidas cuando la organización a la que representan lo considere necesario.

A través de Recursos Humanos se les proveerá de los medios materiales, así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

## INCOMPATIBILIDADES

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

recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La Comisión podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Anualmente, la Comisión efectuará un informe de seguimiento del presente protocolo en el que se incluirán los siguientes datos:

- Número de denuncias
- Sexo de las personas denunciantes/denunciados
- Tipo de acoso que se denuncia
- Resolución de los casos
- Medidas cautelares tomadas
- Sanciones
- Incidencias destacables de la aplicación del protocolo, si las hubiera. En este último punto lo que se trata es de detectar posibles errores o lagunas en el procedimiento para corregirlos.

Las competencias específicas de la Comisión son:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la

- empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración se le requiera, previa autorización del Departamento de Personal.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
  - d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la dirección de RRHH de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
  - e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales,
  - f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
  - g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos, constando en el informe final los votos y la argumentación de la persona o personas que no estén de acuerdo con la mayoría.

#### CLAUSULA OCTAVA. PERSONA ASESORA CON CARÁCTER CONFIDENCIAL.

La Comisión, ante un caso concreto, delegará en una de las personas que la componen, con la aceptación de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso moral, sexual y por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que ésta así lo determine.
- Efectuar las entrevistas con la persona que denuncia, podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.)
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, prestando la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

- Reportar a la Comisión informe preliminar por escrito con la declaración de la víctima y las pruebas que presenta.

-

La persona asesora no podrá tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, la violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Tanto la persona asesora como la Comisión deberán informar al área de Recursos Humanos de la empresa de las entrevistas a realizar con personal diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como para acceder a las dependencias de la Entidad.

Cuando la empresa abra un expediente disciplinario sobre el presunto acoso, el Asesor/a, así como la Comisión, pondrán a disposición de la dirección de Recursos Humanos de la empresa toda la información y documentación sobre el mismo, una vez finalice la función investigadora, que será confidencial para el resto.

#### CLAUSULA NOVENA. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LOS CASOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, LA VIOLENCIA SEXUAL Y EL ACOSO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES.

El procedimiento tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a acosado/a.

Se establecen, por tanto, dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, violencia sexual y el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente acosada deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos

procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

#### A) PROCEDIMIENTO NO FORMAL.

Cuando una persona perciba actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento a través del canal de denuncias, procediendo de manera urgente e inmediata, dar traslado del asunto a la Comisión y tener en cuenta que cualquier persona que reciba una denuncia está obligada a guardar confidencialidad sobre la misma

#### SECUENCIA DEL PROCEDIMIENTO

1. La Comisión hará una primera valoración de los hechos denunciados en la que se estimará el procedimiento a seguir, que podrá ser:
  - a. No abrir el proceso por la falta de consistencia de la denuncia o la no aceptación de la persona presuntamente acosada si no ha sido ella quien ha denunciado.
  - b. Solicitar más información para complementar la denuncia
  - c. La continuación con el procedimiento no formal cuando los hechos denunciados no se consideren especialmente graves.
  - d. Ir directamente al procedimiento formal por la gravedad o complejidad de los hechos denunciados.
2. La comisión decidirá de entre sus miembros cual es la persona asesora confidencial que tendrá que aceptar la persona presuntamente acosada. En el caso de que no sea así, se deberá elegir a otro miembro de la comisión
3. Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad, cuyo modelo se incluye en el ANEXO (indicar el número de anexo).
4. La asesora confidencial debe hacer una primera entrevista con la persona presuntamente acosada, explicarle las funciones que tiene de representatividad con respecto a ella.
5. La asesora confidencial trasladará la información recabada a la Comisión.
6. Se informará y entrevistará a la persona presuntamente acosadora.
7. En un plazo máximo de 7 días hábiles desde la recepción de la denuncia por la Comisión, esta deberá resolver el procedimiento por escrito y razonadamente de la siguiente manera:

- a. Si no se considera que haya acoso se podrá proponer una mediación entre las partes implicadas en el procedimiento.
- b. Si los hechos son indicativos de acoso se pasará al procedimiento formal.

Si la persona presuntamente acosada no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona presuntamente acosadora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por la (indicar la persona encargada de su custodia)

## B) PROCEDIMIENTO FORMAL.

### 1. Inicio.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, podrá denunciar personalmente a través del canal de denuncias.

Del mismo modo, cualquier persona sujeta a este protocolo, que tenga conocimiento de algunos de los comportamientos y situaciones definidas como acoso sexual o por razón de sexo y violencia sexual, acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales tiene como hemos recogido anteriormente, el derecho y la obligación de informar a la empresa.

La puesta en conocimiento a la empresa será por escrito, de forma anónima o nominativa y se efectuará a través del CANAL ÉTICO, disponible y accesible desde la página web, donde tras la introducción de los datos oportunos de la denuncia, el propio sistema le asignará un código numérico como garantía de intimidad y confidencialidad.

Una vez llega la información a través del canal ético a la persona responsable, se procede a la convocatoria de la Comisión Instructora en el plazo máximo de 72 horas, que estará formada, por la parte empresarial, la Dirección de RRHH y PRL y por una persona representante del Departamento Jurídico.

Una vez iniciada la investigación si la víctima así lo desea, sólo tratará con la persona elegida como asesora confidencial que previamente le habrá explicado el procedimiento y sus funciones, y sólo relatará los hechos o la situación una vez, salvo que resultase

imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad, cuyo modelo se incluye en el ANEXO 1.

Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar por escrito.

## **2. Medidas cautelares.**

En los casos de denuncia de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la presunta víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1.), y en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la violencia de género de Andalucía (Art. 3) mediante escrito que dirigirá a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

## **3. Tramitación.**

En el seno de la Comisión Instructora, se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constituidos de acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia sexual en algún grado, se convocará a la persona denunciante en el plazo máximo de 72 horas para una entrevista privada en la que prestará su declaración sobre los hechos denunciados levantándose acta de la misma.

La Comisión Instructora elaborará un expediente informativo en el plazo máximo de 10 días laborales, encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a las personas afectadas y testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial.

Se investigará, inmediata y minuciosamente cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación Sindical.

Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Pautas para la toma de declaraciones:

- a) Presentación de la persona que entrevista, explicando el proceso a seguir y la confidencialidad.
- b) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
- c) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
- d) Analizar el relato y las vivencias presentadas.
- e) Aclarar las respuestas neutras o generales, como “lo normal”, “como siempre”, “no me informan”, etc.
- f) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
- g) Resumir el orden cronológico del relato
- h) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos investigados.
- i) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y sus testigos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, los testigos que proponga.
- j) Se hará un acta de cada entrevista lo más detallada posible.

Una vez se entreviste e informe a la persona acusada (quién podrá contar con la asistencia de la persona que considere), dispondrá de un plazo máximo de 48 horas para contestar por escrito.

Según la gravedad de los mismo, las personas instructoras decidirán adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

La Comisión investigará la denuncia de acoso, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente y recabar las pruebas que presenten ambas partes, para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, periciales, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Si por parte del acosador/a se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán puestas en conocimiento de la Dirección

de Recursos Humanos, para que valore incoar el correspondiente expediente disciplinario como falta laboral.

Sin perjuicio del derecho de defensa del denunciado/a y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- a. Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso
- b. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo contra sí mismo o a terceros.
- c. Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

#### **4. Finalización.**

En el plazo máximo de un mes, contado a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos, a la Dirección de SENDA que lo custodiará garantizando la confidencialidad de su contenido.

Este plazo podrá prorrogarse una semana, si la Comisión considera que no es suficiente, por motivos debidamente justificados

#### Contenido del Informe:

- a) Relación nominal de las personas que forman la Comisión, identificación de las partes denunciante y denunciada, asesora confidencial y testigos, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, en su caso se señalarán los agravantes si los hubiere.

- c) Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas y diligencias practicadas.
- d) Resumen cronológico de los principales hechos.
- e) Declaración de la existencia o no de acoso y tipo: laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo, u otros si los hubiere.
- f) Propuesta de medidas correctoras, si proceden
- g) Propuesta de incoación de expediente disciplinario si se comprueba el acoso.
- h) Propuesta de puesta en conocimiento a la jurisdicción penal, si se considera que la conducta investigada pudiera ser constitutiva de delito o falta.

Si se concluye que hay indicios de acoso, se iniciará el preceptivo expediente disciplinario a la persona acusada, que se le notificará por escrito, especificando los hechos concretos y otorgándole un plazo de cinco días naturales para realizar, por escrito, las alegaciones que considere oportunas, transcurrido en el referido plazo de alegaciones se concluirá el expediente disciplinario calificando los hechos y sancionando los mismos según su gravedad, adoptándose las medidas cautelares que

se consideren convenientes durante la sustanciación de todo el proceso con la finalidad de preservar a la víctima.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción que se firmarán por todas las personas intervinientes.

Corresponderá a la Dirección del Departamento Jurídico, la resolución del expediente disciplinario con la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias que considere oportunas.

La resolución adoptada será comunicada a la persona denunciante y denunciada.

Cualquier empleado/a podrá poner en marcha el procedimiento/protocolo de manera confidencial sin temor a represalia ninguna.

Se requiere la plena colaboración de toda persona empleada al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco del presente procedimiento.

Todos los empleados y empleadas tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen.

## **5. Confidencialidad de la investigación.**

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 persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, el/la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; La Comisión pondrá en conocimiento expreso de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad. (ANEXO 2)

#### **6. Garantía de indemnidad frente a represalias.**

La empresa garantizará la indemnidad de las personas que denuncien un acoso laboral, sexual o por razón de sexo, violencia sexual, acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o presenten una queja al respecto.

#### **7. Circunstancias agravantes.**

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- b. Existan dos o más víctimas.
- c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora.
- d. La persona acosadora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

#### **8. Finalización.**

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

- a) La sanción:

1.- En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deberán realizarse a los Órganos Directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso laboral, acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

2.- En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, la empresa tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso laboral, sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

b) El sobreseimiento:

En ambos procedimientos (no formal o formal), si se pusiera en conocimiento de la Comisión cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de otro acoso diferente al investigado, se deberá corroborar la denuncia por la presunta víctima del mismo, al igual que en el caso de que la denuncia sea interpuesta por una tercera persona. En el caso de que la víctima no quiera continuar el procedimiento, deberá hacerlo constar por escrito. (ANEXO 3)

La Comisión Instructora velará por el seguimiento de la expediente informativo y sanciones interpuestas y el cumplimiento de las medidas durante un plazo máximo de 30 días naturales.

**CLAUSULA DÉCIMA. ADECUACIÓN A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES.**

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

ANEXO 1

MODELO ASIGNACIÓN CÓDIGO NUMÉRICO

En virtud del Protocolo de prevención y tratamiento de Acoso vigente en SENDA., el presente escrito es para informarle desde la Comisión de Investigación que, para garantizar su confidencialidad y proteger sus datos personales, le hemos asignado el código numérico que le detallamos a continuación, que es lo que figurará en el expediente (Nº Expediente) del que usted forma parte en calidad de (denunciante/denunciado/testigo).

Nombre y apellidos y DNI y Código numérico asignado.

Y para que así conste,

En .....a.....de.....de .....

Nombre y apellidos:

Firma:

ANEXO 2

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS IMPLICADAS EN UN  
PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO .....

Don/Doña....., en calidad de denunciante/denunciado-  
denunciada/testigo, habiendo sido notificado/a por parte de la Comisión de Instrucción  
para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso de la apertura del  
procedimiento de actuación ante una denuncia de acoso, me comprometo a guardar  
absoluta confidencialidad y a la no divulgación o transmisión de cualquier tipo de  
información que se manifieste o tenga conocimiento dentro de este proceso.

Asimismo, declaro que he sido informado por SENDA de la responsabilidad disciplinaria  
en que podría incurrir de incumplir las obligaciones anteriormente expuestas.

Y para que así conste,

En .....a.....de.....de .....

Nombre y apellidos:

Firma:

ANEXO 3

RENUNCIA AL PROCEDIMIENTO

Mediante el presente escrito, el/la abajo firmante, ..... (nombre y apellidos), con DNI..... y en presencia de un representante legal de los trabajadores/as ....., con D.N.I....., tras declarar en el procedimiento de investigación de acoso nº ..... ante la Comisión de Investigación, ....., en calidad de (testigo/presunta víctima), hechos que pudieran ser constitutivos de acoso contra su persona, manifiesta que no va a iniciar actualmente, mediante denuncia, el procedimiento establecido en el protocolo de acoso de SENDA, por lo que la Comisión de Investigación no puede acordar la apertura de los procedimientos acogidos en el citado protocolo.

La presente declaración no impide la interposición de la denuncia en un momento posterior.

Y para que así conste donde proceda,

En.....a.....de.....de 20.....

Fdo: .....

Fdo: .....

Firmado:

Daniel Duran González  
SENDA

Miriam Domínguez Ceballos  
SENDA

Manuela Ortiz Navarro  
UGT