

**PLAN DE IGUALDAD  
BROSETA ABOGADOS, S.L.P**

**2015 -2019**

Valencia, a 1 de abril de 2015

<b>PREÁMBULO .....</b>	<b>1</b>
<b>TÍTULO PRIMERO Disposiciones generales .....</b>	<b>3</b>
Artículo 1.- Partes suscriptoras.....	3
Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad.....	4
Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.....	5
Artículo 4.- Ámbito de aplicación.....	5
Artículo 5.- Vigencia.....	5
Artículo 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan.....	6
Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.....	7
Artículo 8.- Derecho de acceso.....	8
Artículo 9.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	9
<b>TÍTULO SEGUNDO Áreas de actuación.....</b>	<b>10</b>
Artículo 10.- Acceso al empleo.....	10
Artículo 11.- Conciliación.....	13
Artículo 12.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.....	15
Artículo 13.- Retribución .....	18
Artículo 14.- Salud laboral .....	20
Artículo 15.- Comunicación y lenguaje no sexista .....	22
Artículo 16.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	27
Artículo 17.- Otras materias.....	28
<b>ANEXO I CALENDARIO DE ACTUACIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO II FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>35</b>
<b>ANEXO III PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....</b>	<b>43</b>
<b>ANEXO IV GLOSARIO DE TÉRMINOS.....</b>	<b>46</b>

## PLAN DE IGUALDAD

### PREÁMBULO

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Por otro lado, a nivel autonómico contamos con el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

Atendiendo a lo anterior, la empresa **BROSETA Abogados, S.L.P** en adelante BROSETA o la Empresa, manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas tendentes a alcanzar en la misma la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la empresa prestan servicios laborales un total de 130 personas, de las cuales 71 son mujeres y 59 son hombres, de lo que se deriva que un 54,6 % de la plantilla está compuesta por mujeres y un 45,4 % por hombres.

Fundada en 1.975 por el Catedrático de Derecho Mercantil y Consejero de Estado, Manuel Broseta Pont, la firma BROSETA Abogados se trata hoy en día de un despacho nacional de referencia que cubre todas las áreas del Derecho. Conjuga la especialización en las áreas de la práctica tradicional con la expansión continuada en otras nuevas ligadas al mundo de la empresa y a las instituciones donde ofrece un asesoramiento jurídico integral. El equipo multidisciplinar de la firma ofrece asesoramiento integral a sus clientes en todas las áreas de práctica: Mercantil, Administrativo, Procesal, Concursal, Fiscal y Laboral.

Los centros de trabajo con que la empresa cuenta hoy en día son los siguientes:

- Oficina principal, ubicada en Valencia, concretamente en la calle Pascual y Genis, número 5 -46002- Valencia.
- Oficina de Madrid, sita en la calle Fernando el Santo, número 15-2º -28010- Madrid.

BROSETA Abogados se rige por la normativa legal general de aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como lo dispuesto en la Ley Orgánica de Igualdad, anteriormente expuesta. Y más concretamente, por lo que respecta a los/las profesionales de la abogacía: por el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre que regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, y en cuanto al personal de soporte: por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos para las provincias de Valencia 2008-2011 y Madrid 2009-2012.

En atención a todo lo expresado, la Empresa procede a aprobar un Plan de Igualdad, con los requisitos y en las áreas previstas expresamente en el artículo 3 del Decreto del Consell. Consciente de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad, BROSETA se compromete a llevar a cabo, durante la vigencia del mismo, las medidas en él dispuestas, a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

**TÍTULO PRIMERO**  
**Disposiciones generales**

**Artículo 1.- Partes suscriptoras.**

1. La Comisión de Igualdad (CI) designada a los efectos de elaborar, negociar y aprobar un Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en BROSETA, se encuentra legitimada para negociar y, en su caso, acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, y a tal efecto suscribe el presente acuerdo.
2. Dicha comisión ha sido designada en atención a las siguientes estipulaciones:
  - i. La empresa ha propuesto que la comisión de igualdad (CI) esté formada por un total de ocho miembros, cuatro en nombre de la empresa y cuatro en representación de los/las trabajadores/as y, atendiendo a un criterio de paridad, dos de los cuatro miembros que actúan en nombre de cada parte serán mujeres y dos serán hombres.
  - ii. Que para la concreta identificación de los miembros del CI, se han propuesto una serie de personas procurando que cada una de ellas sea de un Departamento o Área a los efectos de ser lo más heterogéneo posible.
  - iii. Que se les notificó, mediante correo electrónico, la propuesta de ser miembros de la Comisión, convocándose tras su aceptación, una reunión en la que negociar y aprobar el Plan de Igualdad. El acta de la misma se adjunta con el resto de documentación de solicitud del visado.

## **Artículo 2.- Estructura del Plan de Igualdad.**

1. El presente Plan de Igualdad queda estructurado en dos Títulos, precedidos de un Preámbulo relativo al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
2. El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 133/2007 del Consell.
3. El Título II del Plan de Igualdad, bajo la rúbrica Áreas de actuación, recoge los artículos 10 a 17, cada uno de los cuales se centra en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se prevén las siguientes materias:

Artículo 10.- Acceso al empleo

Artículo 11.- Conciliación.

Artículo 12.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

Artículo 13.- Retribución.

Artículo 14.- Salud laboral.

Artículo 15.- Comunicación y lenguaje no sexista.

Artículo 16.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 17.- Otras materias.

Dentro de cada artículo se establecen los concretos Objetivos a alcanzar por la Empresa, respecto a cada área o materia, indicando a continuación las Medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos, así como los Recursos y medios previstos para su aplicación.

**Artículo 3.- Objetivo general del Plan de Igualdad.**

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, así como la promoción de la igualdad entre ambos sexos.
2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, se fijan los concretos objetivos del Plan, previstos en el Título II.

**Artículo 4.- Ámbito de aplicación.**

1. En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de la Empresa, entendiéndose por tal a los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo anteriormente expuestos, así como en cualquier otro centro de trabajo que pudiera aperturarse en el futuro.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinadas áreas o departamentos. Estas concretas medidas, en su caso, se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función del área o materia a la que afecten.

2. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

**Artículo 5.- Vigencia.**

1. El Plan de Igualdad será variable y dinámico. Sus medidas atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 1 de abril de 2015, día de su entrada en vigor, hasta el 31 de marzo de 2019.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas medidas previstas en el Plan, se adjunta al presente como Anexo I "Calendario de Actuaciones".

2. Llegada la fecha de término antes indicada, se aprobará un nuevo plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Empresa. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente el presente Plan de Igualdad 2015-2019, por un período de dos años.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las medidas que, en su caso, puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

**Artículo 6.- Medios y recursos puestos a disposición de la aplicación del Plan.**

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos necesarios para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Empresa se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier otro tipo necesarios, y en concreto, los que a continuación se indican:
  - i) El mantenimiento de la Comisión de Igualdad (CI), cuyos componentes no sólo se encargarán de elaborar y negociar el presente Plan de Igualdad, sino también de llevar a cabo la evaluación y seguimiento del mismo.
  - ii) Mantenimiento de la figura del/de la Responsable en materia de igualdad (RI), persona designada por la empresa y encargada del impulso y supervisión del Plan de Igualdad, así como de la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo. Esta persona será Dña. Patricia Martínez Rodríguez.
  - iii) Colaboración de todo el equipo de Recursos Humanos en la puesta en marcha de iniciativas del Plan.
  - iv) Colaboración del Servicio de Prevención Ajeno, VALORA PREVENCIÓN, S.L.U. en iniciativas relacionadas con la salud y clima laboral.
  - v) Creación de Comisiones de Trabajo integradas por diferentes departamentos o áreas para el desarrollo de las iniciativas del Plan que requieran sinergias entre las diferentes especialidades.
  - vi) El mantenimiento y empleo de la Intranet corporativa como medio de comunicación interna y sensibilización en materia de igualdad de oportunidad.
  - vii) Empleo del Buzón de sugerencias como medio de comunicación ascendente y espacio de participación de los profesionales.
  - viii) Mantenimiento y puesta a disposición de los profesionales de la red de conexión VPN del despacho.



- ix) Reserva de un mínimo de 6 horas por trabajador/a, que serán dedicadas a la información, formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades, así como a ser formados e informados del propio Plan de Igualdad de la Empresa.
  - x) Asignación de los recursos económicos necesarios para la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.
2. Esta lista no es tasada, por lo que atendiendo a la evolución en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, BROSETA podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los objetivos.
  3. Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, BROSETA concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus objetivos.

**Artículo 7.- Sistema de evaluación y seguimiento.**

1. Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad (CI), designada a los efectos de negociar y suscribir el presente Plan, se encargará de su evaluación y seguimiento.
2. Este seguimiento será llevado a cabo a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse al menos una vez al año, siendo la primera reunión la correspondiente al año 2015.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- i) El objetivo que se pretende alcanzar.
- ii) La medida correctora o promocional llevada a cabo para su consecución.
- iii) Los medios o recursos concretos que se han aplicado.
- iv) Los indicadores que han servido para valorar el grado de consecución del objetivo previsto.
- v) La fecha de implantación de la medida.

- vi) Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida o imprevistos surgidos.
3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:
- i) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
  - ii) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
  - iii) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la Empresa.
  - iv) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
  - v) Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.
4. Las decisiones de la CI se adoptarán por mayoría simple de sus miembros.
5. Por otra parte, la Empresa designa una persona como Responsable en materia de igualdad (RI), encargada del impulso, coordinación y seguimiento en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, que deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. Dicha persona, como ha sido expuesto, será Dña. Patricia Martínez Rodríguez.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el derecho de información y acceso, en los términos dispuestos en el artículo 8 del Plan, así como en la normativa de general aplicación.

El RI será miembro de la Comisión en materia de Igualdad, ostentando su Presidencia.

La Empresa podrá remover libremente de su cargo al Responsable de Igualdad.

#### **Artículo 8.- Derecho de acceso.**

1. Se garantiza el acceso de todos/as los/as trabajadores/as a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos.
2. En cumplimiento de lo anterior, la Empresa facilitará información, al menos anualmente, sobre la situación en la aplicación de las medidas dispuestas en el

Plan, así como la relativa a las mejoras producidas en la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa.

3. En concreto, BROSETA facilitará, con la periodicidad antes indicada, la siguiente información:
  - i) Contenido del Plan de Igualdad, incluido objetivos y medidas establecidas.
  - ii) Datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en la Empresa.
  - iii) Identificación del/a Responsable en materia de igualdad.
  - iv) Nivel de implantación y puesta en marcha de las medidas propuestas.
  - v) Consecuencias o cambios observados tras la implantación de las medidas.

**Artículo 9.- Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Siguiendo lo dispuesto en el artículo 48 de la LOI, la Empresa promueve condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y mantiene un Protocolo de actuación para dar tratamiento a dichas situaciones.
2. Este protocolo, que se adjunta como Anexo III “Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo” tiene por objeto la promoción de la prevención del acoso, así como el establecimiento de un procedimiento de actuación antes estas posibles situaciones.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **Áreas de actuación**

#### **Artículo 10.- Acceso al empleo.**

##### **10.1. Objetivos.**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de acceso al empleo:

Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección, utilizando los canales de reclutamiento adecuados para tratar de que la Empresa obtenga en sus procesos candidaturas de ambos sexos garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la selección y eliminando los posibles casos de segregación.

Objetivo 2: Priorizar, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto al puesto de trabajo a cubrir.

Objetivo 3: Garantizar un lenguaje, imagen y criterios no sexista en las ofertas de empleo y proceso de selección.

Objetivo 4: Garantizar la formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades del equipo o persona encargada de la selección de personal.

##### **10.2. Medidas.**

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

**Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección utilizando los canales de reclutamiento adecuados para tratar de que la Empresa obtenga en sus procesos candidaturas de ambos sexos garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la selección y eliminando los posibles casos de segregación.**

1.1 Garantizar la selección a los/as candidatos/as con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que puedan introducir un sesgo en la selección.

- 1.2 Procurar que el procedimiento de selección sea lo más objetivo posible, mediante la eliminación, en su caso y en todas las fases, de cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato/a (tales como las relativas a situación familiar o de convivencia, expectativas sobre la futura maternidad/paternidad, etc.).

**Objetivo 2: Priorizar, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto al puesto de trabajo a cubrir.**

- 2.1 Elaborar un Plan de Captación del Talento que garantice la igualdad de oportunidades.
- 2.2 Fomentar la contratación, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, de mujeres u hombres según el caso, estableciendo que a igualdad de condiciones, se contratará al candidato del sexo que se encuentre infrarrepresentado en cada puesto.

**Objetivo 3: Garantizar un lenguaje, imagen y criterios no sexista en las ofertas de empleo y proceso de selección.**

- 3.1 Diseñar y aprobar un Manual de Selección que defina los formularios y fases o actuaciones del proceso de selección garantizando la objetividad, imparcialidad y respeto de la Igualdad de Oportunidades en el mismo.
- 3.2 Fomentar el acceso al empleo de mujeres en edad de ser madre, así como profesionales con responsabilidades familiares.

**Objetivo 4: Garantizar que el equipo o persona encargada de la selección de personal tenga formación y sensibilidad hacia la Igualdad de Oportunidades.**

- 4.1 Asegurar la formación adecuada en materia de Igualdad de Oportunidades del personal dedicado a la selección de personal dentro del Departamento de Recursos Humanos.
- 4.2 Incorporar al personal encargado de selección en la Comisión de Igualdad.
- 4.3 Garantizar la existencia en el equipo de Recursos Humanos de personal técnico especializado en materia de Igualdad de Oportunidades.

### **10.3. Recursos**

Los recursos previstos para su aplicación serán los siguientes:

- Personas encargadas: Responsable en materia de selección de personal, cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el Responsable en materia de Igualdad.
- Medios:
  - Creación de comisiones de trabajo integradas por profesionales del Departamento de Recursos Humanos que participen en el proceso de selección que cuenten con formación en materia de Igualdad de Oportunidades, así como profesionales de la Firma que intervengan en el proceso de selección y captación del talento.
  - Aprobación de Planes de Acción específicos para incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la selección y eliminando los posibles casos de segregación.
  - Empleo de Modelos y Formularios tipo estandarizados que garanticen la total objetividad, imparcialidad e igualdad de trato y oportunidades en la selección.
  - Empleo del Modelo de oferta de empleo aprobado para la propuesta de incorporación a los candidatos y las candidatas seleccionados/as para cada puesto.

### **10.4. Indicadores de evaluación.**

La evaluación y seguimiento del cumplimiento de estas acciones se realizarán mediante una recogida sistemática de información, centrada en los siguientes indicadores, esto es, hechos o hitos concretos y cuantificables cuyos valores nos permitirán medir la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de nuestro proyecto, a saber:

- Creación Comisión de Trabajo para el desarrollo de un Manual de Selección y Plan de Captación del Talento.
- Aprobación de un procedimiento de Selección en el que se describa el procedimiento de solicitud de puesto y selección de profesionales, con indicación de los criterios objetivos de valoración y puntuación empleados en cada caso.
- Elaboración de un modelo de descripción de puestos profesionales de la Firma en el que se incluyan las capacidades técnicas exigidas en cada caso y permita controlar que los requisitos exigidos son acordes a las categorías y condiciones laborales de cada puesto.

- Número de profesionales participantes en los procesos de selección de la Firma y/o en las Comisiones de Trabajo para el desarrollo del Manual de selección y Plan de Captación del talento formados en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Número de solicitudes de puestos a cubrir recibidos en el Departamento de Recursos Humanos.
- Número de pruebas técnicas de selección realizadas.
- Número de profesionales incorporados siguiendo el criterio de prioridad por sexo infrarrepresentado en el departamento.
- Número de profesionales incorporados mediante el procedimiento de remisión del modelo estandarizado de Oferta de Empleo.

## **Artículo 11.- Conciliación**

### **11.1. Objetivos.**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de conciliación:

Objetivo 1: Actualizar y mejorar las medidas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las nuevas necesidades de nuestros/as profesionales.

Objetivo 2: Sensibilizar a los/as trabajadores/as sobre el adecuado reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares.

Objetivo 3: Facilitar, en la medida de lo posible, el procedimiento disfrute de los permisos de conciliación por parte de los/as profesionales.

### **11.2. Medidas.**

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

**Objetivo 1: Actualizar y mejorar las medidas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las nuevas necesidades de nuestros/as profesionales.**

- 1.1 Promover una encuesta de satisfacción y opinión respecto del Plan de Conciliación vigente.

- 1.2 Valorar las respuestas de la encuesta para, en su caso, adaptar las previsiones del Plan de Conciliación que fuera necesario con el fin de mejorarlo y/o actualizarlo respecto de las nuevas necesidades detectadas.

**Objetivo 2: Sensibilizar a los/as trabajadores/as sobre el adecuado reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares.**

- 2.1 Realizar actuaciones de sensibilización sobre la necesidad de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres que ayude a consolidar una distribución de tareas no sexistas.

**Objetivo 3: Facilitar, en la medida de lo posible, el procedimiento de disfrute de los permisos de conciliación por parte de los/as profesionales.**

- 3.1 Diseñar y aprobar formularios tipo para la solicitud de permisos de conciliación simplificando así el procedimiento de disfrute.
- 3.2 Facilitar el acceso a los formularios de solicitud de los permisos de conciliación poniéndolos a disposición de los/las profesionales del despacho en la intranet.

### **11.3. Recursos.**

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

- Personas encargadas: Responsable en materia de Igualdad, en coordinación con el/la Director/a de Recursos Humanos.
- Medios:
  - Elaboración y realización de una encuesta satisfacción a los profesionales al respecto del grado de satisfacción y accesibilidad a las medidas del Plan de Conciliación actual, adecuación del mismo a sus necesidades y, en especial, el nivel de integración de la política de conciliación de la Firma.
  - Buzón de sugerencias como medio de comunicación ascendente y espacio de participación de los profesionales.
  - Empleo de la Intranet corporativa como medio de comunicación interna y sensibilización en materia de igualdad de oportunidad.

### **11.4. Indicadores de evaluación.**

En este caso, los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:



- Número de participantes en la encuesta de satisfacción realizada y resultados y conclusiones extraídos de la misma.
- Número de sugerencias recibidas por parte de los profesionales al respecto.
- Número de profesionales que se benefician de las medidas anualmente.
- Número de nuevas medidas de conciliación integradas en el plan y número de cambios o mejoras de procedimientos introducidos.
- Número de modelos o formularios de disfrute de permiso puestos a disposición de los profesionales para dotar de mayor agilidad al proceso de disfrute.

## **Artículo 12.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.**

### **12.1. Objetivos.**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de contratación, clasificación profesional, promoción y formación:

Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

Objetivo 2: Garantizar la objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades en la promoción profesional.

Objetivo 3: Mejorar el acceso a la formación de todos/as los profesionales garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.

### **12.2. Medidas.**

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

**Objetivo 1: Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.**

- 1.1 Fomentar la incorporación de mujeres en puestos que entrañen responsabilidad, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo que a igualdad de condiciones, se contratará al candidato del sexo infrarrepresentado.

- 1.2 Fomentar la incorporación de hombres en las áreas que se encuentren infrarrepresentados, en supuestos de necesidad de cobertura de vacantes o de creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo que a igualdad de condiciones, se contratará a los mismos.

**Objetivo 2: Garantizar la objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades en la promoción profesional.**

- 2.1 Garantizar la igualdad de oportunidades para la formación y promoción a todos/as los/as profesionales sin distinción ni discriminación por área, puesto o nivel formativo.
- 2.2 Garantizar la objetividad e imparcialidad en las decisiones de compensación y promoción, eliminando, en la medida de lo posible, los juicios de valor y criterios subjetivos del sistema de evaluación del desempeño.

**Objetivo 3: Mejorar el acceso a la formación de todos/as los profesionales garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.**

- 3.1 Asegurar la realización de las acciones formativas adecuadas a las necesidades detectadas en todas las áreas, puestos y niveles profesionales.
- 3.2 Mantener informados/as a los/as trabajadores/as sobre los cursos y jornadas a los que puedan acceder según lo dispuesto en el Plan de Formación.
- 3.3 Garantizar la sensibilización y formación de todos/as los/as profesionales en materia de Igualdad de Oportunidades.
- 3.4 Introducir en la formación de toda la plantilla un área o apartado dedicado a igualdad de oportunidades, corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades, y prevención de la discriminación y acoso sexual o por razón de sexo.

**12.3. Recursos.**

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

➤ Personas encargadas:

- Departamento de Recursos Humanos y, en concreto, dentro del mismo, el personal encargado de la contratación y formación y el Responsable en materia de Igualdad.

➤ Medios:

- Creación de una comisión o grupo de trabajo en el que estén representadas todas las áreas de apoyo de la Firma para el diseño y aprobación del Plan de Carrera para el personal no jurídico.
- Realización de una encuesta de necesidades e intereses formativos a los/as Responsables de las Áreas Jurídicas y no Jurídicas y diseño de un Plan de Formación ajustado a los resultados de esta.
- Uso de las seis horas de formación previstas por trabajador/a en materia de igualdad de género.
- Creación de un grupo de trabajo para el diseño y aprobación de un nuevo sistema de evaluación del desempeño basado en criterios objetivos y medibles vinculados a la consecución de resultados económicos, de calidad del trabajo y de integración en la organización, adecuados a cada nivel y situación profesional.
- Empleo de la Intranet como medio de difusión del nuevo sistema de evaluación, Plan Anual de Formación, así como para la sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

#### **12.4. Indicadores de evaluación.**

En este caso, los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:

- Número de participantes en la encuesta de necesidades de formación realizada y resultados y conclusiones extraídos de la misma.
- Creación de la Comisión de Trabajo para el diseño y aprobación del Plan de Carrera para el personal no jurídico.
- Diseño y publicación del Plan Anual de Formación en la Intranet.
- Número de sesiones formativas impartidas y de profesionales que han disfrutado de las mismas.
- Creación de una plataforma propia en materia de Igualdad en la Intranet que permita publicar la normativa y actualidad en materia de Igualdad al acceso de todos/as los/as profesionales del Despacho.

## **Artículo 13.- Retribución**

### **13.1 Objetivos**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de retribución:

Objetivo 1: Garantizar la objetividad, imparcialidad y transparencia de la política retributiva.

Objetivo 2: Evitar la existencia de brecha salarial por razón de género y garantizar la igualdad de trato retributivo en trabajos de igual valor.

Objetivo 3: Cuidar que las posibles distinciones en el tratamiento retributivo de los/as trabajadores/as obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas.

### **13.2 Medidas**

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

**Objetivo 1: Garantizar la objetividad, imparcialidad y transparencia de la política retributiva.**

1.1 Diseñar y aprobar un manual o dossier explicativo de la política retributiva de la Firma que en todo caso respete los principios de igualdad e imparcialidad y evite cualquier tipo de discriminación o segregación subjetiva e injustificada.

1.2 Poner a disposición de todo el personal del Despacho la política retributiva vigente en cada momento.

**Objetivo 2: Evitar la existencia de brecha salarial por razón de género y garantizar la igualdad de trato retributivo en trabajos de igual valor.**

2.1 Revisar anualmente las tablas retributivas de toda la plantilla, teniendo en cuenta la titulación requerida para el puesto a ocupar y las funciones y responsabilidades asumidas, independientemente de las personas que ocupan los puestos. Dichas tablas serán examinadas por personal especializado en igualdad de oportunidades en materia salarial, con el fin de determinar posibles discriminaciones directas o indirectas.

**Objetivo 3: Vigilar que las posibles distinciones en el tratamiento retributivo de los trabajadores/as obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas.**

- 3.1 Conocer, a la hora de la fijación de distintas retribuciones, el motivo de la diferenciación aplicada, determinando claramente su causa o justificación (como pueden ser diferentes niveles de responsabilidad, desarrollo de distintas funciones o diferentes antigüedades) que deberá atender a razones objetivas y proporcionadas a la concreta situación de cada trabajador/a.

### **13.3. Recursos**

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

➤ Personas encargadas:

- La Dirección de la Empresa y el Departamento de Recursos Humanos, y respecto a la vigilancia y supervisión, el Responsable en materia de Igualdad.

➤ Medios:

- Empleo del nuevo procedimiento de evaluación como sistema de determinación del nivel retributivo y promoción profesional.
- Elaboración de cuadro detalle de la evolución retributiva y categorías de los profesionales de la Firma.
- Asegurar la existencia en el Departamento de Recursos Humanos de personal especializado en igualdad de oportunidades en materia salarial que será quién revise las tablas retributivas de la plantilla para comprobar la existencia de posibles discriminaciones.
- Creación de un grupo de trabajo para el diseño y aprobación de un manual o dossier explicativo de la política retributiva de la Firma.

### **13.4. Indicadores de evaluación.**

En este caso, los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:

- Aprobación del dossier explicativo de la política retributiva de la Firma.
- Elaboración del cuadro retributivo de la plantilla.

- Número y resultado de las evaluaciones del desempeño realizadas.
- Número de incidencias detectadas en el nivel retributivo asignado o evaluaciones revisadas.

## **Artículo 14.- Salud laboral**

### **14.1. Objetivos.**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de salud laboral:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a los/as trabajadores/as, en la vigilancia de la salud cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes al respecto.

Objetivo 3: Garantizar el apoyo y ayuda de los empleados en los casos de enfermedad grave propia o de familiares a su cargo o cercanos.

### **14.2. Medidas.**

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

**Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.**

- 1.1 Asegurar que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se tengan en cuenta las características de determinadas enfermedades o situaciones específicas de las mujeres o de los puestos más feminizados, como puede ser la menopausia, el embarazo, el estrés, síndrome de *burnout* o acoso moral/laboral, para que siempre se adapte el puesto de trabajo a las mujeres que se encuentren en esta situación.

**Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a los/as trabajadores/as, en la vigilancia de la salud, cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes al respecto.**

- 2.1 Impulsar una formación específicamente dirigida a quienes prestan los servicios de prevención de riesgos laborales que les permita tener en cuenta las diferencias de los riesgos para cada puesto de trabajo según lo ocupen mujeres u hombres.
- 2.2 Garantizar la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as en atención a las especialidades entre uno y otro sexo.
- 2.3 Asegurar la adecuación ergonómica del mobiliario y los utensilios que utiliza la plantilla en sus tareas cotidianas, a las características corporales específicas de mujeres y hombres.
- 2.4 Vigilar que el tiempo de trabajo, el volumen y los ritmos de trabajo no sean excesivos y perjudiquen la salud de los trabajadores y trabajadoras de la Empresa.

**Objetivo 3: Garantizar el apoyo y ayuda de los empleados en los casos de enfermedad grave propia o de familiares a su cargo o cercanos.**

- 3.1 Diseñar un protocolo de actuación en caso de enfermedad grave propia o de familiares a su cargo o, al menos, hasta primer o segundo grado de consanguineidad que contemple medidas y acciones de ayuda que faciliten su recuperación o, al menos, mejoren sus condiciones y calidad de vida.

### **14.3. Recursos**

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

➤ Personas encargadas:

- Responsable en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Empresa y el Responsable en materia de Igualdad.

➤ Medios concretos:

- Colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno (en adelante, S.P.A.) para la incorporación de la perspectiva de género en esta materia.
- Adecuación ergonómica del mobiliario y los utensilios que utiliza el personal a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

- Realización de la evaluación de riesgos psicosociales mediante una encuesta de clima laboral.
- Protocolo de actuación para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Empleo de la Intranet como medio de comunicación y difusión de toda la información necesaria en materia de Prevención de Riesgos.
- Creación de un grupo de trabajo para el diseño y aprobación de un protocolo de actuación en caso de enfermedad grave propia o de familiares a su cargo o cercanos.

#### **14.4. Indicadores de evaluación**

En este caso, los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:

- Número de participantes y resultados de la encuesta de clima laboral realizada.
- Número de recursos de mobiliario facilitados a mujeres embarazadas o con patologías o enfermedades típicas de las mujeres.
- Número de propuestas de medidas para casos de enfermedades graves de profesionales o familiares.

### **Artículo 15.- Comunicación y lenguaje no sexista**

#### **15.1.- Objetivos.**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de comunicación y lenguaje no sexista:

Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.

Objetivo 2: Mejorar los sistemas de comunicación en la Empresa fomentando criterios de comunicación no sexista.

Objetivo 3: Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Objetivo 4: Dar a conocer el presente Plan a todo el personal de la Empresa y compartir con él la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo ocupado.



## **15.2.- Medidas.**

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

### **Objetivo 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.**

- 1.1 Fomentar el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio, eliminando todo tipo de referencias o menciones relacionadas con roles o estereotipos.
- 1.2 Corregir formas de comunicación o comportamientos incorrectos, tales como los supuestos hipotéticos establecidos en el cuadro que se dispone a continuación:

**LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA**  
**Cuadro ejemplificativo**

Supuesto o circunstancia	Incorrecto	Correcto
Referencia a determinados puestos de trabajo	“señora de la limpieza”	“personal de limpieza” (no dar por hecho que son mujeres).
	“el chico de mantenimiento”	No dar por hecho que se trata de hombres.
Relación entre trabajadores/as	Imitación de gestos, voz, forma de caminar basadas en el género, actitudes críticas sobre el estilo de vestir o aspecto de una persona, incidiendo en el sexo de dicha persona.	Amonestar o sancionar dichas conductas en caso de suceder, sin restarles importancia.
	Tendencia al tuteo de mujeres, no de hombres.	Tratamiento igualitario.
Espacios físicos	Crear espacios o grupos de trabajo diferenciados por géneros (agrupación de los puestos de trabajo según género).	Incentivar servicios mixtos, y según funciones, puesto o categoría.
Ejecución de tareas	Asignar tareas relacionadas con la destreza física a hombres y relacionadas con organización de eventos o celebraciones a mujeres.	Reparto de tareas de forma equitativa, creación de grupos mixtos.
Roles tradicionales	Permitir que siempre sean las mujeres las que sirvan el café o envíen el detalle para la felicitación por maternidad o paternidad.	Distribución equitativa de tareas, tratamiento igualitario en caso de maternidad/paternidad.
	En caso de urgencias por asuntos personales, si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, avisar a la mujer.	Determinar un procedimiento de actuación, avisando a quien se determine, a aquel con menor carga de trabajo, responsabilidad o que suponga menos trastorno organizativo.

**Objetivo 2: Mejorar los sistemas de comunicación en la Empresa fomentando criterios de comunicación no sexista.**

- 2.1 Garantizar la formación en materia de igualdad y comunicación no sexista al personal responsable del Área de Comunicación y prensa del Despacho.
- 2.2 Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista. Esta guía deberá estar al alcance de todo el personal de la Empresa y sus normas deberán ser claras y comprensibles.
- 2.3 Comprobar anualmente la adecuación de los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general, en cuanto a la utilización del lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

**Objetivo 3: Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.**

- 3.1 Incorporar dentro de la formación continua del personal de la Empresa el tema de la comunicación no sexista.

**Objetivo 4: Dar a conocer el Plan de Igualdad a todo el personal de la Empresa y compartir con él la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo ocupado.**

- 4.1 Poner a disposición de la totalidad de la plantilla el contenido fundamental del Plan de Igualdad, así como el Glosario de términos relacionados con la igualdad de oportunidades y no discriminación (cuya copia adjuntamos como Anexo IV).
- 4.2 Garantizar el acceso de los/as trabajadores/as a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos.
- 4.3 Permitir la propuesta y participación de los/as trabajadores/as en la aplicación y mejora del Plan, mediante un sistema de transmisión de propuestas o sugerencias.

### **15.3. Recursos**

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

➤ **Personas encargadas:**

- El/la directora/a Recursos Humanos, el/la directora/a de Desarrollo de Negocio, y en general, toda persona encargada de realizar comunicaciones de cualquier tipo.
- Así como el Responsable en materia de Igualdad.

➤ **Medios y recursos:**

- Implantación de un “buzón” de sugerencias (ya sea físico o informático) donde recoger las posibles sugerencias o reclamaciones que tengan hacia la Empresa en materia de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Puesta a disposición del Plan a todos/as los/as trabajadores/as en el Despacho del/a Responsable en materia de igualdad o a través de medios informáticos de libre acceso por parte de los/as trabajadores/as.
- Elaboración de un Manual de Comunicación no sexista.
- Comprobación de la adecuación de los impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen al público en general en cuanto a la utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

### **15.4. Indicadores de evaluación**

En este caso, los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:

- Número de consultas o sugerencias recibidas.
- Publicación del nuevo Plan de Igualdad en la Intranet.
- Número de incidencias detectadas en las comunicaciones internas y externas de la Firma.
- Número de propuestas presentadas para incluir en el Manual de Comunicación no sexista.

## **Artículo 16.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo**

### **16.1. Objetivos**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivo 2: Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

### **16.2. Medidas**

La Empresa adopta las siguientes medidas con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

**Objetivo 1: Prevenir todo tipo de comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.**

- 1.1 Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, mediante formación e información en la materia.
- 1.2 Información a todos/as los/as trabajadores/as de que la dirección de la Empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**Objetivo 2: Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.**

- 2.1 Establecer y hacer público un procedimiento específico que regule la actuación empresarial en casos de acoso sexual y por razón de sexo, dando cauce a las denuncias que puedan formular los/as trabajadores/as objeto del mismo. Se adjunta Anexo III sobre "Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo".
- 2.2 Garantizar el carácter urgente y confidencial del citado procedimiento, así como el respeto y prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
- 2.3 Creación de una Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), como órgano encargado de la tramitación del mencionado proceso, entre cuyas funciones se encuentra el seguimiento e investigación de los

casos denunciados y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- 2.4 Adopción de las medidas disciplinarias oportunas, en caso de que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, cambio de puesto de trabajo a los afectados, etc.

### **16.3. Recursos**

Los recursos y medios previstos para su aplicación serán los siguientes:

➤ **Personas encargadas:**

- Responsable en materia de Igualdad (RI) y la Comisión Instructora frente al Acoso (CIA).

➤ **Medios:**

- Impartición de acciones formativas sobre la materia, pudiendo incardinarse esta formación dentro de las horas de formación reservadas en materia de igualdad.
- Aplicación del Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **16.4. Indicadores de evaluación**

En este caso, los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:

- Número de sesiones formativas realizadas.
- Número de asistencia a las sesiones formativas impartidas.
- Número de incidentes de acoso denunciados.

## **Artículo 17.- Otras materias.**

### **17.1.- Objetivos.**

Se establecen los siguientes objetivos a alcanzar por la Empresa:

Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en todo tipo de acuerdos o normas de funcionamiento de la Empresa.

**Objetivo 2:** Incorporar la perspectiva de género en cualquier tipo de relaciones entre trabajadores/as.

### **17.2. Medidas.**

Para alcanzar dichos objetivos la Empresa adopta las siguientes medidas:

**Objetivo 1: Incorporar la perspectiva de género en todo tipo de acuerdos o normas de funcionamiento de la Empresa.**

- 1.1 Garantizar la participación equilibrada entre personas de ambos sexos en cualquier órgano de representación de la plantilla, comisión paritaria o mesa negociadora, al objeto de que exista una adecuada representación de cada sexo que pueda aportar su propia visión o defender sus intereses específicos.
- 1.2 Incluir, en la realización de estudios y valoraciones de la Empresa, la desagregación de los datos por sexos.

**Objetivo 2: Incorporar la perspectiva de género en cualquier tipo de relaciones entre trabajadores/as.**

- 2.1 Fomentar la participación en actividades lúdicas y deportivas en plena igualdad de condiciones para trabajadores de uno y otro sexo, mediante la organización de actividades para mujeres y hombres, y contando con la presencia de personas de ambos sexos en los comités de organización de eventos.

### **17.3. Recursos**

Los recursos previstos para su aplicación serán los siguientes:

➤ Personas encargadas:

- Responsable en materia de Igualdad y cualquier otro/a trabajador/a que, según la materia a la que haga referencia la medida, tenga competencia.

### **17.4. Indicadores de evaluación**

En este caso, los indicadores que se tomarán como referencia para el seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos propuestos serán los siguientes:

- Número de grupos de trabajos de carácter paritarios.
- Número de jornadas o actividades lúdicas o deportivas promovidas.
- Número de participantes de las actividades lúdicas o deportivas promovidas.



## ANEXOS

**ANEXO I  
CALENDARIO DE ACTUACIONES**

ÁREA	MEDIDA	FECHA DE PUESTA EN MARCHA
ACCESO AL EMPLEO	Incluir la perspectiva de género en la oferta y la selección utilizando los canales de reclutamiento adecuados para tratar de que la Empresa obtenga en sus procesos candidaturas de ambos sexos garantizando la igualdad de trato y oportunidades en la selección y eliminando los posibles casos de segregación.	Segundo semestre año 2015
	Priorizar, a igualdad de condiciones, la contratación de personas del sexo que se encuentra infrarrepresentado en determinadas áreas o puestos de trabajo, siempre y cuando atiendan a criterios de idoneidad respecto al puesto de trabajo a cubrir.	Primer semestre año 2016
	Garantizar un lenguaje, imagen y criterios no sexista en las ofertas de empleo y proceso de selección.	Primer semestre año 2016
	Garantizar la formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades del equipo o persona encargada de la selección de personal.	Segundo semestre año 2015
CONCILIACIÓN	Actualizar y mejorar las medidas y planes de conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las nuevas necesidades de nuestros/as profesionales.	Segundo semestre año 2016
	Sensibilizar a los/as trabajadores/as sobre el adecuado reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares.	Segundo semestre año 2017
	Facilitar, en la medida de lo posible, el procedimiento disfrute de los permisos de conciliación por parte de los/as profesionales.	Segundo semestre año 2016

CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.	Segundo semestre año 2016
	Garantizar la objetividad, imparcialidad e igualdad de oportunidades en la promoción profesional.	Primer semestre año 2018
	Mejorar el acceso a la formación de todos/as los profesionales garantizando el fomento de la igualdad en este ámbito.	Primer semestre año 2017
RETRIBUCIÓN	Garantizar la objetividad, imparcialidad y transparencia de la política retributiva.	Segundo semestre año 2018
	Evitar la existencia de brecha salarial por razón de género y garantizar la igualdad de trato retributivo en trabajos de igual valor.	Primer semestre año 2019
	Cuidar que las posibles distinciones en el tratamiento retributivo de los/as trabajadores/as obedezca efectivamente a razones objetivas y justificadas.	Segundo semestre año 2018
SALUD LABORAL	Incorporar la perspectiva de género en la aplicación del Plan de Prevención, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.	Primer semestre 2017
	Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a los/as trabajadores/as, en la vigilancia de la salud cuando existan diferencias entre uno y otro sexo que sean relevantes al respecto.	Primer semestre 2017
	Garantizar el apoyo y ayuda de los empleados en los casos de enfermedad grave propia o de familiares a su cargo o cercanos.	Segundo semestre año 2017

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.	Segundo semestre año 2018
	Mejorar los sistemas de comunicación en la Empresa fomentando criterios de comunicación no sexista.	Segundo semestre año 2018
	Sensibilizar a toda la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.	Primer semestre año 2019
	Dar a conocer el presente Plan a todo el personal de la Empresa y compartir con él la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo ocupado.	Primer semestre año 2019
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, mediante formación e información en la materia.	Primer semestre 2017
	Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.	Primer semestre 2015.
OTRAS MATERIAS	Garantizar la participación equilibrada entre personas de ambos sexos en cualquier órgano de representación de la plantilla, comisión paritaria o mesa negociadora, al objeto de que exista una adecuada representación de cada sexo que pueda aportar su propia visión o defender sus intereses específicos.	2015 - 2019
	Fomentar la participación en actividades lúdicas y deportivas en plena igualdad de condiciones para trabajadores de uno y otro sexo, mediante la organización de actividades para mujeres y hombres, y contando con la presencia de personas de ambos sexos en los comités de organización de eventos.	2015 - 2019
	Incluir, en la realización de estudios y valoraciones de la Empresa, la desagregación de los datos por sexos.	Primer semestre 2019

*Las fechas previstas se entenderán orientativas.*

**ANEXO II**  
**FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO						Hoja 1/8
ÁREA DE ACTUACIÓN: ACCESO AL EMPLEO						
Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Indicadores utilizados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Indicadores utilizados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios

**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Hoja 3/8

**ÁREA DE ACTUACIÓN: CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN**

<b>Objetivo</b>	<b>Medida correctora</b>	<b>Recursos empleados</b>	<b>Indicadores utilizados</b>	<b>Fecha aplicación</b>	<b>Responsable</b>	<b>Comentarios</b>

## ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIÓN

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Indicadores utilizados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios



EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Hoja 5/8

ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL

Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Indicadores utilizados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios

**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Hoja 6/8

**ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

<b>Objetivo</b>	<b>Medida correctora</b>	<b>Recursos empleados</b>	<b>Indicadores utilizados</b>	<b>Fecha aplicación</b>	<b>Responsable</b>	<b>Comentarios</b>

**EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Hoja 7/8

**ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO**

<b>Objetivo</b>	<b>Medida correctora</b>	<b>Recursos empleados</b>	<b>Indicadores utilizados</b>	<b>Fecha aplicación</b>	<b>Responsable</b>	<b>Comentarios</b>

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO						Hoja 8/8
ÁREA DE ACTUACIÓN: OTRAS MATERIAS						
Objetivo	Medida correctora	Recursos empleados	Indicadores utilizados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios

**ANEXO III**  
**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

**Artículo 1.- Declaración de principios.**

BROSETA no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios, no solo al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, sino también a la propia dignidad de las personas y al derecho a su intimidad, y que pueden conllevar consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la Empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Asimismo, reconoce su responsabilidad en el aseguramiento de un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por lo que se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera plantearse en el seno de la empresa. En especial, la dirección y mandos jerárquicos superiores deberán realizar acciones positivas para promocionar políticas frente al acoso, y emprender las medidas correctoras que sean necesarias.

En cualquier caso, la obligación de observar los principios de igualdad y no discriminación corresponde a todos/as los/as trabajadores/as pertenecientes a la Empresa, velando porque éstos sean tratados con el debido respeto y dignidad. Asimismo, tendrán derecho a presentar queja frente a aquellos comportamientos o conductas inapropiadas susceptibles de ser consideradas acoso de las que pudieran ser objeto.

**Artículo 2.- Definiciones**

1. **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. **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.

Serán considerados, en todo caso, como discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como 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.

**Artículo 3.- Medidas preventivas.**

Como medida preventiva frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, BROSETA procurará que todos/as los/as trabajadores/as reciban la formación e información necesaria en la materia, y que aquellas personas con cometidos específicos en materia de acoso sexual o por razón de sexo reciban una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones.

#### **Artículo 4.- Medidas en caso de posibles situaciones de acoso.**

La Empresa establece un procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que priman los principios de eficacia y efectividad, celeridad y confidencialidad de los trámites.

#### **Artículo 5.- Procedimiento a seguir en materia de acoso sexual o por razón de sexo.**

##### 1. Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación de denuncia por la persona afectada, por sí misma o a través de representante, e irá dirigida al Departamento de Desarrollo Profesional de la Empresa.

##### 2. Forma.

La denuncia se realizará por escrito, en la que se expondrá de manera clara y pormenorizada una relación de los hechos acaecidos, así como las circunstancias y fechas en que se hayan producido, con indicación de la identificación de la/s persona/s presuntamente acosadora/s, así como de la/s persona/s que hayan podido ser testigos de cualquiera de los hechos denunciados.

##### 3. Apertura de expediente.

La presentación de denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente por parte de la Empresa, en un plazo máximo de dos días laborables, encaminado a averiguar la veracidad de los hechos, así como, en su caso, a impedir la continuidad del acoso denunciado, articulándose las medidas oportunas al efecto.

##### 4. Esclarecimiento de los hechos y deber de confidencialidad.

Los hechos se esclarecerán en el seno de la Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), no observándose más trámite que el de dar audiencia a todos los intervinientes y a los testigos, así como practicar cualquier diligencia encaminada a la averiguación de los hechos. Durante la sustanciación del expediente, y con posterioridad al mismo, todos los actuantes deberán guardar una absoluta confidencialidad y reserva, por tratarse de situaciones que afectan a la intimidad y dignidad de las personas. En caso de incumplimiento del deber de confidencialidad y reserva, la dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas, en especial en lo relativo al despliegue del poder disciplinario.

##### 5. Tiempo máximo de duración.

Desde que se procede a la apertura del expediente hasta su finalización, no podrán transcurrir más de veinte días laborables, salvo que así lo decida por mayoría la CIA, y siempre con el fin de alcanzar la mejor solución posible para las partes implicadas.

##### 6. Comisión Instructora frente al Acoso (CIA).

Al tiempo en el que se produzca el primer caso, se creará la denominada Comisión Instructora frente al Acoso (CIA), como órgano encargado de la tramitación de todo el proceso.

La CIA estará compuesta por tres personas: un representante de la Empresa (elegido por ésta), un representante de los/as trabajadores/as (elegido por éstos), así como un miembro del Departamento de Desarrollo Profesional (elegido por su director/a), todos ellos ajenos al servicio en el cual se haya producido la situación objeto de análisis, al cual pertenezca el/la denunciante y el/la denunciado/a, designándose como instructor al representante de la Empresa.

En caso de que alguno de sus miembros pertenecieran al servicio en el que se hayan producido los hechos y al que pertenezca el/la denunciante y el/la denunciado/a, los puestos serán cubiertos por otras personas ajenas a los referidos servicios.

7. Medidas cautelares.

Como medida cautelar previa a la finalización del procedimiento, la dirección de la Empresa podrá arbitrar la separación de denunciante y denunciado/a, si así lo considera oportuno o si así lo entiende la CIA, una vez oídas las partes, y sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, un perjuicio en las condiciones de trabajo del/la denunciante y del/la denunciado/a.

8. Solución.

Una vez realizadas todas las averiguaciones e investigaciones, que deberán ser registradas por escrito, la CIA las elevará a la dirección de la Empresa, determinando si, a su juicio, existe o no un comportamiento de acoso, así como proponiendo medidas a adoptar, las cuales serán tenidas en cuenta por la dirección.

9. Adopción de medidas.

La constatación de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo dará lugar, entre otras medidas, y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de las sanciones correspondientes, en atención a lo dispuesto en la normativa aplicable, por cuanto este tipo de situaciones ni pueden ni deben tolerarse.

Asimismo, y adicionalmente a lo anterior, la Empresa podrá adoptar las decisiones que estime oportunas, en lo relativo, en su caso, a la reubicación, temporal o definitiva, de los/as trabajadores/as afectados/as, siempre respetando sus condiciones de trabajo, sin que en ningún caso estas decisiones supongan modificación sustancial de condiciones de trabajo, o si éste fuera el caso, con el consentimiento de la persona afectada.

10. Información a la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad (CESI)

La Empresa podrá informar, si así lo estima conveniente, a la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad sobre los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se hubieran producido en el seno de la Empresa.

## ANEXO IV GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acción positiva**

Son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de 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 (artículo 11 LOI).

- **Conciliación**

Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

- **Corresponsabilidad**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

- **Desagregación de datos por sexo**

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación Directa**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI).

- **Discriminación Horizontal**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. servicios o industrias de menor desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que,



socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

- **Discriminación Indirecta**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (artículo 6.2 LOI).

- **Discriminación Vertical**

Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

- **Diversidad de Género**

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

- **Empoderamiento**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín) en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas.

- **Igualdad de Género/ Discriminación de Género**

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

- **Igualdad de Oportunidades**

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se 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 también, con el entorno que les rodea).

- **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.

- **Modelo de Igualdad en Femenino**

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

- **Modelo de Igualdad en Masculino**

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres. La idea es que las mujeres se “igualen” a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para estos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

- **Transversalidad**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.