

# PLAN DE IGUALDAD DE ISLA VERDE OBRAS Y SERVICIOS, S.L.

JUNIO 2022





## Índice

1. Introducción .....	3
Presentación de la empresa .....	3
<b>Compromiso de igualdad</b> .....	4
2. Determinación de las partes que lo conciertan .....	6
3. Ámbito personal, territorial y temporal .....	6
4. Resultados del informe diagnóstico (incluida la auditoría retributiva) .....	7
5. Objetivos del plan de igualdad .....	15
Objetivos generales .....	15
Ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos .....	16
6. Medidas de intervención .....	19
7. Aplicación y seguimiento .....	40
8. Sistema de evaluación .....	40
9. Revisión y modificación. ....	42
10. Calendario de actuaciones .....	44
11. Anexos .....	54
Anexo 1. Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	54
Anexo 2. Ficha de seguimiento de medidas .....	81



# 1. Introducción

## Presentación de la empresa

<b>DATOS GENERALES</b>	
<b>Denominación social de la empresa</b>	ISLA VERDE OBRAS Y SERVICIOS, SL
<b>Forma Jurídica</b>	Sociedad Limitada
<b>Dirección</b>	Av. Vía láctea, 1 bajo izda. CP 28830, San Fernando de Henares (Madrid)
<b>Teléfono</b>	910609521
<b>Fax</b>	-
<b>Web</b>	<a href="http://www.grupoislaverde.com">www.grupoislaverde.com</a>
<b>Persona responsable Plan Igualdad</b>	Rosa Cardador Martínez
<b>E-mail (a efectos de notificación)</b>	<a href="mailto:rcardador@grupoislaverde.com">rcardador@grupoislaverde.com</a>

Isla Verde, Obras y Servicios, S.L. (en adelante Isla Verde), es una empresa dedicada al diseño, construcción y mantenimiento de zonas verdes, campos deportivos, obra civil y urbanización, que inicia su andadura en septiembre del año 2002. Por su rigor constructivo, calidad técnica y control de procesos, cuenta con certificaciones ISO 9001 e ISO 14001 en gestión de la calidad y gestión medioambiental.

Su actividad está dirigida tanto a pequeños clientes particulares, como a empresas del sector banca, construcción, servicios, comunidades de propietarios y entidades públicas.

Isla Verde, cuenta con recursos materiales y humanos propios, que les permite dar respuesta inmediata a las necesidades de sus clientes. Disponen de 2000 metros cuadrados entre oficinas y almacenes, así como una flota de vehículos y maquinaria especializada.

Sus valores se basan en la cercanía al cliente, alta cualificación de empleados avalada por una formación constante y la dedicación, pasión y compromiso.



Entre sus servicios, esta empresa realiza diseños de jardines y paisajismo, ofreciendo un servicio completo a cliente. Diseñan desde terrazas y áticos, hasta jardines de grandes dimensiones, pasando por jardines de viviendas adosadas o unifamiliares, jardines comunitarios y diseño urbano de parques.

Asimismo, Isla Verde cuenta con un servicio de construcción integral de jardines que comprende desde el desarrollo del concepto inicial de jardín, la elaboración de un proyecto completo de ejecución del mismo, hasta la dirección de obra y plantaciones. Este servicio, incluye el asesoramiento a clientes en el análisis y trazado de espacios, definición de circulaciones, zonificación, planes de conservación y mantenimiento.

Esta empresa cuenta también con un servicio de mantenimiento de jardines que incluye el mantenimiento anual de praderas y césped, de piscinas y estanques, poda de árboles y arbustos, abonados y corrección de carencias en plantas, limpieza de espacios exteriores, entre otros.

Finalmente, Isla Verde, cuenta con un servicio de jardinería vertical que ejecuta a través de su colaboración en "Los muros verdes", una nueva aplicación de la jardinería a la arquitectura, que nace como una nueva forma de cultivar plantas sin necesidad de suelo o sustrato horizontal, convirtiéndose en un referente en la jardinería de este sector.

## Compromiso de igualdad

Como empresa comprometida con la implementación de políticas de igualdad, Isla Verde Obras y Servicios considera prioritario el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Es por esto, que en la empresa se impulsa la elaboración e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.



Se afronta esta implantación como parte de nuestras políticas de gestión empresarial, y queremos que todas las personas se impliquen y conozcan sus ventajas, por eso, garantizaremos la comunicación (tanto interna como externa) informando de todas las decisiones que se adopten a este respecto, y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en aras de fomentar la sensibilización y concienciación en pro de la igualdad.

Para el seguimiento y evaluación de las medidas dispuestas en el Plan de Igualdad, se constituye una comisión que analizará su aplicación y resultados, arbitrándose en su seno los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en todas las empresas con una relación directa o indirecta con Isla Verde Obras y Servicios S.L.

**Tras todo lo expuesto en esta introducción, se puede determinar que el presente Plan de Igualdad estará regido por las siguientes características:**

- Parte de un compromiso de la Dirección de la empresa, asegurándose la dotación de recursos humanos y materiales para su implantación.
- Será de aplicación a la totalidad de la plantilla.
- Acoge la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, entendida como parte de la estrategia y de las políticas de empresa.
- Su definición nace del diálogo y consenso entre las partes, materializado en la constitución de su Comisión de Igualdad.
- Tiene carácter preventivo, con el fin de eliminar la posibilidad de existencia de futuras discriminaciones en el ámbito de la empresa.
- Tiene coherencia interna (al ir alineado con la estrategia y actividad de la empresa), es dinámico y está abierto a modificaciones o mejoras en función de las necesidades que vayan surgiendo durante su seguimiento y evaluación.



## 2. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente Plan de Igualdad ha sido desarrollado en el seno de una **Comisión Negociadora**, constituida de forma paritaria en cuanto a la representación por parte del personal y por parte de la empresa, siguiendo en todo momento lo establecido en el Art.5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

De tal manera, la Comisión Negociadora consta de la siguiente composición:

### **En representación de la empresa:**

- Sr. Alejandro Garrido Caturla
- Sra. Rosa Cardador Martínez

### **En representación de las personas trabajadoras:**

- Sra. Luisa Escribano Manzaneque (FESMC-UGT Madrid)
- Sra. Raquel Hijosa Carracedo (CCOO Hábitat Madrid)

Las partes representadas en la Comisión, acuerdan su adhesión total e incondicionada al Plan de Igualdad y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento.

Tras la aprobación del presente Plan de Igualdad, las partes representadas en la Comisión Negociadora se constituirán en **Comisión de Seguimiento**, estableciendo su reglamento interno de organización y funcionamiento, en el que se impulsará el principio de equilibrio en su composición y la representación proporcional de los sindicatos presentes en el sector de referencia o, en caso de constituirse, en la RLT de empresa.

## 3. Ámbito personal, territorial y temporal

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.



El ámbito territorial del plan de igualdad es autonómico, abarcando a la totalidad de los centros de trabajo, que a fecha de la elaboración de este informe son:

- Avenida de la Vía Láctea 1, planta baja – Edificio Augusta, CP 28830, San Fernando de Henares (Madrid).

El presente Plan de Igualdad, tendrá una vigencia de **CUATRO años** desde su firma, comprendiendo el periodo desde el 14.07.2022 a 13.07.2026. Las partes comenzarán la negociación del nuevo plan de igualdad de la empresa tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan. Si no se cierra el acuerdo antes de ese plazo, se considerará prorrogado el actual plan de igualdad hasta que se firme otro que lo sustituya.

#### 4. Resultados del informe diagnóstico (incluida la auditoría retributiva)

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha realizado un **diagnóstico de situación** de la empresa, llevando a cabo un análisis detallado, desde la perspectiva de género, de la situación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, a través de actividades de recogida de información, de análisis de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que se integrarán en el Plan de Igualdad.

De los trabajos de recogida y análisis de los datos por áreas de intervención, se extrajeron una serie de conclusiones y medidas de actuación propuestas para su incorporación al Plan de Igualdad. Su revisión y tratamiento se llevó a cabo por las partes en el seno de la Comisión Negociadora.



**Se relacionan a continuación por áreas de intervención, las conclusiones generales manifiestas en el informe de diagnóstico:**

**A. Proceso de selección y contratación.**

En relación al proceso de selección y contratación, Isla Verde no cuenta con un procedimiento estructurado. Sin embargo, sigue una ruta común: publicación de la oferta de empleo, criba curricular, entrevista telefónica y, finalmente, entrevista presencial con el departamento de RRHH. Para esta última fase, Isla Verde no cuenta con un guion estructurado, aunque las preguntas realizadas son similares para todas las personas que participan en los procesos, independientemente del sexo. Los/as miembros del equipo que se encargan de la selección de personal cuentan con formación en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Si nos remitimos a los datos de las contrataciones, a lo largo del 2021 se han realizado un total de 56 incorporaciones de las que el 92,86% fueron hombres, siendo los departamentos de mantenimiento (73,21%) y obras (26,79%) donde se realizaron estas incorporaciones. El 100% de las mujeres incorporadas fueron para el departamento de mantenimiento. Por otro lado, se efectuaron un total de 4 ceses, personal masculino al 100% motivados por fin de obra o servicio y por no superación del periodo de prueba.

**B. Formación y promoción profesional.**

Isla Verde no cuenta con un Plan de formación, sin embargo, se han realizado diferentes acciones formativas en los últimos años sobre diferentes materias, tanto en modalidad presencial como online, dentro y fuera de la jornada laboral. Cabe indicar que la formación es ofrecida a toda la plantilla y las personas trabajadoras pueden solicitar el acceso a cualquiera de los cursos ofrecidos.

En cuanto a la evolución de la **formación**, analizando los datos se observa que el 38,64% de las formaciones fueron destinadas al departamento de obras, seguido de mantenimiento con un 37,50% y por último el de oficina (contabilidad y RRHH) con un 23,86%. En cuanto a las materias impartidas el 44,32% se corresponden con formaciones en PRL, seguido de las formaciones en informática con un 26,14% y por último le siguen las materias de protección de datos y uso y manejo de maquinaria con un 7,95% cada una.





La empresa no cuenta con planes de carrera ni con un sistema de valoración que permita tomar decisiones respecto al personal interesado en promocionar. Sin embargo, una de las personas encargadas de la toma de decisiones (departamento de RRHH, encargados/as y técnicos/as) cuentan con formación e igualdad entre hombres y mujeres y se procura que el equipo al que se le encomienda esta tarea sea mixto. Cabe indicar que, a pesar de no disponer de un sistema de valoración, en la empresa se tiene en cuenta la antigüedad y la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo para decidir respecto a las promociones. En términos generales, las promociones no están ligadas a la movilidad geográfica ni a la disponibilidad horaria.

A lo largo de los años 2020 y 2021, **promocionaron** un total de 15 personas, las cuales están ubicadas en los departamentos de Mantenimiento (26,67%) y Obra (73,33%).

### **C. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.**

En relación a la **clasificación profesional**, la empresa cuenta con tres departamentos: Mantenimiento, Obras y Oficina. Este último incluye las áreas de Contabilidad y Recursos humanos.

Isla Verde se ciñe a los criterios recogidos en el convenio de aplicación para las diferentes categorías profesionales, siendo estas las que representan los diferentes puestos de la organización. Atendiendo a lo establecido en el convenio colectivo estatal de jardinería sobre clasificación profesional, y a tenor de los puestos identificados en esta empresa, se identifican los siguientes grupos profesionales:

- **Grupo profesional de personal Técnico**, que incluiría al personal técnico licenciado y personal técnico diplomado.
- **Grupo profesional personal administrativo**, que incluye a los jefes/as administrativos y/o responsables de departamento, así como a los auxiliares administrativos/as.
- **Grupo profesional de personal de oficios manuales**. Este grupo incluye a los/as encargados/as y oficiales de jardinería, así como a los jardineros/as, auxiliares de jardinería y peones/as de jardinería.



La política retributiva de Isla Verde se regula en base al convenio de aplicación, que establece los siguientes conceptos salariales:

- **Salario base** (regulado por convenio en el artículo 27).
- **Pluses salariales:** plus de transporte (artículo 28), plus de conservación y mantenimiento de vestuario (artículo 29), plus de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos (artículo 32), compensaciones por desplazamientos y dietas (artículo 34), Plus de antigüedad (artículo 31) y pagas extraordinarias (artículo 33).

Además de los complementos establecidos por convenio, la empresa asigna otros dos complementos salariales que forma parte del paquete retributivo de la plantilla:

- El complemento de puesto y el plus por puesto de trabajo, que son asignados cuando las tareas o funciones realizadas son consideradas extra o a mayores de las establecidas para el puesto.
- El complemento a cuenta convenio, que compensa el salario pactado cuando este supera el establecido por convenio.

Además, para realizar de manera adecuada la auditoria retributiva se lleva a cabo la **valoración de puestos de trabajo**, la cual se elabora partiendo de la información recogida en la descripción de puestos, y mediante el uso de un **método analítico de puntuación por factores**.

Como establece el artículo 28.1 del ET, se considera 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 sean en realidad equivalentes"; pudiendo consultarse en el art. 4 del RD 902/2020 lo que se entiende por cada una de estas cuestiones.

La definición de las **categorías, factores y subfactores de valoración**, al igual que **el peso relativo** a cada uno de ellos, vienen **predeterminadas por la propia herramienta** de valoración de puestos de trabajo. Para su valoración se han tenido en cuenta las características y contenido de los puestos de trabajo (funciones y perfil), así como la actividad de la organización y su contexto.



## Puntuación de puestos

Nombre del puesto	Puntuación	Niveles
Técnico/a licenciado/a	458	Nivel V
Técnico/a diplomado/a	458	Nivel V
Jefe/a administrativo/a	449	Nivel V
Encargado/a	232	Nivel II
Auxiliar administrativo/a	176	Nivel I
Oficial de jardinería	175	Nivel I
Jardinero/a	113	Nivel I
Auxiliar de jardinería	106	Nivel I
Peón/a de jardinería	61	Nivel I

La **auditoría retributiva** tendrá una vigencia de cuatro años, coincidente con la establecida para el Plan de Igualdad del que forma parte.

Para la realización de la auditoría completa, se ha tomado de base el análisis de la siguiente información:

- Clasificación profesional seguida en la organización.
- Composición del paquete retributivo.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Análisis salarial en base a puestos de igual valor, puestos de trabajo, tipo de contrato y tipo de jornada.

Se han analizado los **datos retributivos promedios equiparados** para hombres y mujeres en la empresa, desglosados en salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales. En este análisis, se aprecia que no existen diferencias significativas que alcancen el 25% en el salario base.

En cuanto a los **datos retributivos promedios por puestos de igual valor**, se puede observar que, en la retribución fija, no se aprecian diferencias significativas que alcancen o superen el 25% en ninguno de los niveles. No obstante, atendiendo al grupo de conceptos asociados a los complementos salariales, se observa una diferencia mayor en el nivel V. Estas diferencias se deben fundamentalmente a los complementos de antigüedad y a cuenta convenio, este último relacionado con las negociaciones individuales de salarios pactados.



Los datos retributivos atendiendo a los **puestos de trabajo**, que en Isla Verde coinciden con la **categoría profesional**, nos muestran que en los puestos que existe representación de ambos sexos no se aprecian diferencias significativas en el salario, aunque si en los complementos, concretamente en el puesto de Jardinero/a. Estas diferencias son explicadas debido al complemento de antigüedad y de peligrosidad.

En comparativa por **tipo de contrato** no se aprecian diferencias significativas superiores al 25%. Sin embargo, si atendemos a la comparativa por **tipo de jornada**, se encuentran ciertas diferencias en los complementos salariales. En el caso de las diferencias entre el personal que trabaja a jornada completa a favor de las mujeres, son debidas a la antigüedad, complementos de puesto y plus de peligrosidad. Concretamente los dos últimos solamente los cobran aquellas personas que hacen alguna función a mayores de lo establecido para su puesto y aquellas personas que llevan a cabo tareas que suponen la realización de trabajos tóxicos, penosos o peligrosos contemplados en el Artículo 32 del convenio de aplicación (respectivamente). En el caso de las diferencias entre el personal que trabaja a jornada parcial, las diferencias que se aprecian en los complementos son únicamente debidas al complemento de antigüedad.

Como **principales conclusiones de la auditoría salarial**, se pueden señalar las que siguen:

1. La entidad aplica **criterios de convenio para la clasificación del personal**. En cuanto a la Descripción de puestos de trabajo, sería oportuno un mayor desarrollo de la definición de los mismos, ampliar la descripción de las funciones, conocimientos y aptitudes requeridas para su correcto desempeño.
2. **Se aplican criterios de convenio para la definición de la política retributiva**, estableciendo mejoras en las condiciones retributivas a través de otros complementos salariales y que son asignados por funciones que se realizando a mayores de lo contemplado para el puesto y por la responsabilidad requerida.
3. Tras la revisión y justificación de cada una de las diferencias, se puede concluir que estas se deben al impacto del complemento de antigüedad en varias ocasiones, así como al complemento de puesto, de peligrosidad o al complemento a cuenta convenio, demostrándose la **no existencia de políticas o prácticas discriminatorias en este sentido**.



#### **D. Condiciones de trabajo.**

Atendiendo a las **condiciones de trabajo**, se observa que el 88,98% de la plantilla tiene un contrato a **jornada completa**, y el 11,02% restante trabaja a **jornada parcial**. Toda la plantilla realiza un horario a jornada continua que goza de cierta flexibilidad en los horarios de entrada y salida.

En cuanto a la **modalidad de teletrabajo**, hay 7 trabajadores/as a los/as que la empresa facilita los recursos para poder llevar a cabo esta modalidad de trabajo, de los cuales el 57,14% son mujeres. A pesar de contar con trabajadores/as que realizan su trabajo a distancia, Isla Verde no cuenta con una política de teletrabajo definida. Teniendo en cuenta la naturaleza de los trabajos realizados en la empresa, cabe indicar que las personas que trabajan en esta modalidad ocupan puestos de técnico/a diplomado/a, auxiliar y jefe/a administrativo/a, ya que la mayoría de puestos de la empresa deben desarrollarse de forma presencial.

En relación a los **absentismos**, en el año 2021 hubo en Isla Verde un total de 56 ausencias justificadas. El 94,23% estuvo ocasionada por una baja laboral (9,62% por accidente y el 84,62% por incapacidad temporal), el 5,77% restante son debidas a permisos retribuidos por paternidad.

En el año 2021 no se realizó contratación de **personal cedido por otra empresa**.

En relación al régimen de **movilidad funcional y geográfica**, la entidad no cuenta con ningún plan o procedimiento específico al respecto, ciñéndose a lo estipulado en el convenio colectivo del sector. Cabe destacar que en los últimos años no se ha producido movilidad de ningún tipo.

A lo largo de los tres últimos años no se han producido **modificaciones sustanciales de condiciones ni tampoco inaplicaciones** del convenio colectivo.



### **E. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

En relación a la **conciliación personal, familiar y laboral**, la organización aplica algunas medidas para facilitar y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. El personal cuenta con la posibilidad de teletrabajar y con cierta flexibilidad en el horario de entrada y salida.

### **F. Prevención de riesgos laborales**

Isla Verde cuenta con una **evaluación de riesgos laborales** en la que se han evaluado los riesgos de los puestos de trabajo teniendo en cuenta que pueden ser ocupados indistintamente por hombres o mujeres. A pesar de ello, no se contemplan medidas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres. Concretamente en caso de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.

### **G. Infrarrepresentación femenina.**

La plantilla de Isla Verde se encuentra masculinizada, ya que se compone de 88,14% de hombres y un 11,86% de mujeres. Tras el análisis de la evolución de la plantilla en los últimos años, se aprecia una mejora del 5,62% en la representación femenina en la empresa.

Se analizó la segregación vertical de la plantilla, y se observa que el 80% del personal con puestos de responsabilidad son hombres, aunque probablemente esto sea debido a la masculinización general de la plantilla. Por otro lado, se concluye la existencia de segregación horizontal. Esto es debido a que los departamentos de obras y mantenimiento se encuentran masculinizados mientras que el departamento de contabilidad y RRHH se encuentran feminizados, ya que están ocupados al 100% por mujeres.



## H. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Al momento de la realización de este informe, Isla Verde no cuenta con un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. No obstante, se propone en el contexto de la negociación del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, negociar dicho protocolo.

## 5. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivos generales

El **principal objetivo** del Plan de Igualdad es el de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa, e integrando por tanto esta perspectiva de género de manera transversal en las políticas de gestión empresarial.

En cumplimiento de este objetivo principal, el presente Plan de Igualdad prevé lograr, en la medida de lo posible, el equilibrio en los aspectos que se indican a continuación y la ausencia de discriminación, en consonancia con los principios y políticas de la empresa:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (garantizando el principio de transversalidad de género).
- Promover y asegurar el cumplimiento de la ley en cuanto al trabajo de igual valor, estableciendo mecanismos que garanticen el cumplimiento de una política retributiva igualitaria.
- Promover las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad, implantando medidas que persigan el equilibrio de la plantilla y reorienten posibles situaciones desigualdad.



- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad laboral, velando por la salud y el bienestar de todo el personal.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- Fomentar la implantación de medidas destinadas a colaborar en la construcción de una sociedad sin casos de acoso de cualquier tipo o violencia de género.

## Ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos

Teniendo en cuenta todo este contexto y tras la realización del diagnóstico de situación, se establecen los siguientes **ámbitos prioritarios de actuación y objetivos específicos dentro del Plan de Igualdad de la empresa Isla Verde Obras y Servicios.**

Analizada la información, se detecta en Isla Verde una **infrarrepresentación femenina** definida en una situación de **segregación horizontal y, en algunos casos, vertical**. Este es el resultado de la reducida presencia de mujeres en la empresa, en comparación con el porcentaje de personal masculino. Por lo tanto, para mejorar esta situación, conviene actuar en diferentes ámbitos a fin de reducir este desequilibrio.

Por un lado, resulta fundamental actuar en el **área de selección y contratación**, a través de medidas y políticas que favorezcan, por un lado, la participación de personal de ambos sexos en los procesos de selección y, por otro, la mejora de los procedimientos utilizados para llevar a cabo la selección y contratación, a fin de reducir al máximo la desigualdad entre hombres y mujeres.

En el ámbito de **formación**, a pesar de que se hayan realizado diferentes formaciones en los últimos años, sería interesante realizar un plan de formación anual que, además, se encuentre ligado a un plan de carrera, así como incluir formaciones en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla. Asimismo, se hace necesaria una definición del sistema de **promociones profesionales**, basadas en criterios objetivos y bajo el prisma de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La **clasificación profesional**, tal y como se indicó en el diagnóstico, se basa en el convenio colectivo, sin embargo, la empresa no cuenta con una Descripción de puestos





de trabajo, por lo que se recomienda la creación de un Manual de puestos que defina las funciones y requerimientos mínimos para la ocupación de cada puesto de la empresa.

Respecto al **sistema de retribución salarial**, resulta necesario realizar una revisión de dicho sistema y establecer criterios objetivos para la asignación de determinados complementos.

Finalmente, en materia de **prevención de riesgos**, se detecta la necesidad de elaborar una evaluación de riesgos con perspectiva de género que permita identificar los riesgos asociados a los puestos de trabajo para trabajadores/as especialmente sensibles, como el caso de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.

En línea con lo comentado hasta el momento, pueden establecerse los siguientes objetivos generales para cada una de las áreas de actuación:

#### **Área de selección y contratación**

- Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir del establecimiento de un proceso de reclutamiento y selección que fomente la participación de mujeres en los procesos de selección y orientado a la captación de talento femenino, asegurando la no discriminación durante todo el proceso.
- Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas y de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.

#### **Área de formación y promoción**

- Sensibilizar al conjunto de la organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente entre los/as decisores/as del área de selección y promoción.
- Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación planificada por la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos.



### **Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas**

- Desarrollar criterios de clasificación profesional completos y objetivos, que permitan la categorización del personal garantizando la ausencia de cualquier tipo de sesgo.
- Estandarizar los criterios de fijación de las bandas salariales por puestos de igual valor.

### **Condiciones de trabajo**

- Garantizar los derechos digitales y el descanso del personal, a través del reconocimiento expreso de su derecho a la desconexión digital y a la intimidad, una vez finalizada su jornada laboral.
- Garantizar a la plantilla y a las nuevas incorporaciones las mismas condiciones de trabajo.

### **Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral**

- Fomentar la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla a través del ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

### **Prevención de riesgos laborales**

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

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- Cumplimiento normativo respecto al procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Sensibilización de la plantilla respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



## Otras materias (objetivos transversales)

- Fomentar de manera continua los valores de igualdad de trato y oportunidades entre la plantilla y con las empresas colaboradoras.
- Garantizar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de empresa.

## 6. Medidas de intervención

### A. Proceso de selección y contratación.

Objetivo	Garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir del establecimiento de un proceso de reclutamiento y selección que fomente la participación de mujeres en los procesos de selección y orientado a la captación de talento femenino, asegurando la no discriminación durante todo el proceso.
Medida	1. Usar siempre un lenguaje neutro (no sexista) en la redacción y publicación de ofertas de empleo, así como la publicación en las mismas del compromiso de la empresa con la igualdad.
Cronograma de implantación	Inmediata (durante toda la vigencia del plan)
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo de dedicación a la elaboración del anuncio de las ofertas de empleo. Atención especial al uso de un lenguaje no sexista.
Indicadores de seguimiento	Copia de anuncios de las ofertas de empleo publicadas. Número de ofertas de empleo publicadas en las que la medida fue aplicada.



Medida	2. Desarrollar un modelo estándar de entrevista de selección, para incorporar al procedimiento de selección.
Cronograma de implantación	1º y 2º trimestre 2023
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Tiempo dedicado al análisis y a la elaboración del modelo estándar de la entrevista.
Indicadores de seguimiento	Guion de entrevista (si/no).

Objetivo	Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas y de acuerdo con la situación existente en cada caso dentro del mercado laboral.
----------	--

Medida	3. Fomentar la contratación de mujeres y hombres en los puestos en los que estén subrepresentados/as, estableciendo como acción positiva que, ante igual valoración de dos candidaturas, la empresa optará por la candidatura del sexo menos representado.
Cronograma de implantación	Inmediata (durante toda la vigencia del plan)
Responsable	Equipo encargado de la toma de decisiones respecto a contratación de personal.
Recursos asociados	Tiempo de dedicación al estudio de la representación de hombres y mujeres en los diferentes puestos y/o departamentos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de procesos en los que fue aplicada la medida.</li> <li>- Número de candidaturas de hombres y mujeres valoradas para la ocupación del puesto.</li> <li>- Número de hombres y mujeres que han participado a lo largo del proceso y motivos de selección entre las candidaturas finales.</li> </ul>



Medida	4. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.
Cronograma de implantación	3º trimestre 2024.
Responsable	Equipo encargado de la toma de decisiones respecto a contratación de personal.
Recursos asociados	Tiempo de dedicación al estudio de la representación de hombres y mujeres en los diferentes puestos y/o departamentos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>- Número de procesos en los que fue aplicada la medida.</li><li>- Número de candidaturas de hombres y mujeres valoradas para la ocupación del puesto.</li><li>- Número de hombres y mujeres que han participado a lo largo del proceso y motivos de selección entre las candidaturas finales.</li></ul>

Medida	5. Asegurar que las vacantes lleguen tanto a hombres como mujeres, aumentando las fuentes de reclutamiento y medios de difusión de las ofertas de empleo para mejorar el volumen y diversidad de candidaturas recibidas, así como acuerdos con diferentes organismos/entidades.
Cronograma de implantación	3º y 4º trimestre 2022
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Búsqueda de nuevos portales de empleo no utilizados hasta el momento. Búsqueda de centros de formación y asociaciones del sector con las que se colabore.
Indicadores de seguimiento	Relación de las nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas y nuevos medios de difusión de ofertas de empleo. Nº de candidaturas recibidas de mujeres y hombres distinguiendo el medio del que provienen.



## B. Formación y promoción profesional.

Objetivo	Sensibilizar al conjunto de la organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente entre los/as decisores/as del área de selección y promoción.
----------	---

Medida	6. Realizar acciones informativas o charlas específicas en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.
Cronograma de implantación	1º y 2º trimestre 2023
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Búsqueda de entidades de formación capacitadas para la impartición de cursos de igualdad.  Tiempo dentro de la jornada laboral dedicado a la formación.
Indicadores de seguimiento	Documentación que acredite la realización del curso de formación (coste de acciones formativas, número de formaciones, contenido de la formación, títulos y/o reconocimientos asociados, etc.).  Número de personas que recibieron la formación, desagregadas por sexo.  Número de horas del/los curso/s formativo/s.

Medida	7. Entregar un documento informativo respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el compromiso de la empresa con la misma en el momento de la incorporación de nuevo personal.
Cronograma de implantación	Inmediata (durante toda la vigencia del plan)
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo de dedicación a la elaboración del documento informativo.  Medios para hacer esta comunicación posible (comunicados en papel, e-mail, página web de la empresa, etc.).



Indicadores de seguimiento	<p>Copia del documento entregable.</p> <p>Registro de las comunicaciones realizadas en todos los soportes utilizados para las mismas.</p> <p>Número de personas que han sido informadas de la existencia del Plan de Igualdad, motivos y objetivos del mismo y a través de qué medio(s) de comunicación.</p>
----------------------------	--

Medida	8. Impartir formación de sesgos inconscientes entre el personal responsable de la selección, contratación, promoción y asignación de retribuciones del personal.
Cronograma de implantación	3º y 4º trimestre 2022
Responsable	RRHH
Recursos asociados	<p>Búsqueda de entidades de formación con capacidad para impartir formación de igualdad de oportunidades.</p> <p>Tiempo dentro de la jornada laboral dedicado a la formación</p>
Indicadores de seguimiento	<p>Documentación justificativa de la realización del curso de formación (coste de las acciones formativas, número de formaciones, contenido de la formación, títulos y/o reconocimientos asociados, etc).</p> <p>Número de personas que recibieron la formación, desagradas por sexo.</p> <p>Número de horas del/los curso/s formativo/s.</p>

Objetivo	Garantizar el acceso de las personas trabajadoras a toda la formación planificada por la empresa.
----------	---

Medida	9. Fomentar la participación de mujeres en acciones formativas, especialmente en aquellas relacionadas con actividades masculinizadas garantizando la formación a las trabajadoras que la soliciten.
--------	--



Cronograma de implantación	Inmediata (durante toda la vigencia del plan)
Responsable	Dirección y RRHH
Recursos asociados	Medios y/o soportes para la comunicación de la formación puesta a disposición de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	Solicitudes de formaciones y número de personas que acuden a la formación desagregadas por sexo. Documentación justificativa de la realización del curso de formación (coste de las acciones formativas, número de formaciones, contenido de la formación, títulos y/o reconocimientos asociados, etc.).

Medida	10. Garantizar una participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.
Cronograma de implantación	Inmediata (durante toda la vigencia del plan)
Responsable	Dirección y RRHH
Recursos asociados	Medios y/o soportes para la revisión de las solicitudes de formación.
Indicadores de seguimiento	Solicitudes de formaciones y número de personas que acuden a la formación desagregadas por sexo. Documentación justificativa de la realización del curso de formación (coste de las acciones formativas, número de formaciones, contenido de la formación, títulos y/o reconocimientos asociados, etc.).

Medida	11. Realizar las formaciones dentro de la jornada laboral en la medida de lo posible para facilitar la compatibilidad de las mismas con las responsabilidades familiares y personales.
Cronograma de implantación	Inmediata (durante toda la vigencia del plan)





Responsable	RRHH
Recursos asociados	-
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones impartidas desagregadas por sexo y horario de la impartición (dentro o fuera de la jornada laboral).

Medida	12. Desarrollar programas formativos en habilidades de liderazgo a mujeres con potencial para asumir funciones y puestos de nivel intermedio.
Cronograma de implantación	2º trimestre 2023
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Búsqueda de entidades que impartan formación en habilidades de liderazgo. Revisión de los perfiles de las trabajadoras de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones solicitadas e impartidas.

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos.
----------	--

Medida	13. Desarrollar e implantar sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos.
Cronograma de implantación	2º y 3º trimestre 2023
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la elaboración del sistema de promoción. Se valorará la contratación de una consultora externa.



Indicadores de seguimiento	de	Sistema de promoción (si/no). Documentación de apoyo del sistema de promoción.
----------------------------	----	---

Medida		14. Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.
Cronograma de implantación	de	3º y 4º trimestre 2024
Responsable		RRHH y Dirección
Recursos asociados		Tiempo dedicado a la revisión del sistema y políticas de promoción. Se valorará la contratación de una consultora externa.
Indicadores de seguimiento	de	Puntos de mejora detectados. Barreras que dificultan la igualdad en las promociones de la empresa.

Medida		15. Fomentar la promoción de mujeres y hombres en los puestos en los que estén subrepresentados/as, estableciendo como acción positiva que, ante igual valoración de dos personas, la empresa optará por la promoción de la persona del sexo menos representado.
Cronograma de implantación	de	Inmediata (durante toda la vigencia del plan o hasta alcanzar el equilibrio)
Responsable		Equipo encargado de la toma de decisiones respecto a la promoción de personal
Recursos asociados		-
Indicadores de seguimiento	de	Número de promociones en las que se puede aplicar la medida. Número de personas que se presentan a la promoción desagregada por sexo. Número de personas promocionadas desagregadas por sexo.



Medida	16. Realización de un seguimiento cada dos años de las promociones, desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.
Cronograma de implantación	1º y 1º trimestre 2024 y 2026
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la revisión y actualización de los datos.
Indicadores de seguimiento	Datos de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional, puesto de origen y destino, tipo de contrato, jornada y tipo de promoción.

Medida	17. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.
Cronograma de implantación	Inmediata y hasta que se alcance el equilibrio.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la revisión de las candidaturas y actualización de los datos.
Indicadores de seguimiento	Datos de las promociones internas desagregadas por sexo, grupo profesional, puesto de origen y destino y tipo de promoción.

Medida	18. Visibilizar a las mujeres que promocionen dentro de la empresa.
Cronograma de implantación	Inmediata y durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la redacción y publicación del comunicado.



Indicadores de seguimiento	Muestra del comunicado y publicación.
----------------------------	---------------------------------------

Medida	19. En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.
Cronograma de implantación	Inmediata y durante toda la vigencia del plan.
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la revisión de los datos.
Indicadores de seguimiento	Tabla de datos donde se recoja candidaturas femeninas interesadas en la promoción, candidaturas descartadas y motivos.

### **C. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva.**

Objetivo	Desarrollar criterios de clasificación profesional completos y objetivos, que permitan la categorización del personal garantizando la ausencia de cualquier tipo de sesgo.
----------	--

Medida	20. Desarrollar una descripción de puestos en la organización más amplia en lo referido a la descripción de funciones, conocimientos y aptitudes requeridas para su correcto desempeño.
Cronograma de implantación	3º y 4º trimestre 2023
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Tiempo de dedicación a la revisión y actualización de la descripción de puestos, siendo posible la necesidad de colaboración de una consultora externa.



Indicadores de seguimiento	de	Nº de descripciones de puestos revisadas. Relación de cambios realizados.
----------------------------	----	--

Objetivo	Estandarizar los criterios de fijación de las bandas salariales por puestos de igual valor.
----------	---

Medida	21. Definir los criterios que marcan la política retributiva a la hora de asignar una determinada banda salarial o complemento de mejora para cada puesto o nivel de puestos.
--------	---

Cronograma de implantación	de	3º y 4º trimestre 2024
----------------------------	----	------------------------

Responsable	RRHH y Dirección
-------------	------------------

Recursos asociados	Tiempo de dedicación a la definición de criterios que marquen la política retributiva, a fin de asignar una banda salarial o complemento de mejora a cada puesto o nivel de puestos, atendiendo a niveles de puestos de igual valor.  Búsqueda de consultorías externas en caso de ser necesario.
--------------------	---

Indicadores de seguimiento	de	Registro sobre el control periódico de los datos retributivos y su evolución.
----------------------------	----	---

#### **D. Condiciones de trabajo.**

Objetivo	Garantizar los derechos digitales y el descanso del personal, a través del reconocimiento expreso de su derecho a la desconexión digital y a la intimidad, una vez finalizada su jornada laboral.
----------	---



Medida	22. Formalizar el procedimiento de teletrabajo y desconexión digital.
Cronograma de implantación	1º y 2º trimestre 2024
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Negociación del protocolo de teletrabajo. Medios para la difusión y publicación del protocolo de teletrabajo.
Indicadores de seguimiento	Protocolo de teletrabajo (si/no). Copia del comunicado elaborado para la difusión y publicación del protocolo de trabajo. Relación de medios utilizados para la difusión y publicación del protocolo de teletrabajo.

Objetivo	Garantizar a la plantilla y a las nuevas incorporaciones las mismas condiciones de trabajo.
----------	---

Medida	23. Análisis anual de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.
Cronograma de implantación	3º trimestre 2023, 2024 y 2025
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la actualización de datos.
Indicadores de seguimiento	Tabla de datos que recoja las condiciones de la plantilla desagregada por sexo.



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

Objetivo	Fomentar la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla a través del ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral.
----------	---

Medida	24. Analizar las necesidades de la plantilla en relación a la conciliación de la vida personal y profesional. Se valorarán los permisos más solicitados y las necesidades concretas del personal para poder valorar su satisfacción y ofrecer mejoras o ventajas que ayuden a la conciliación.
Cronograma de implantación	2º trimestre 2024
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Tiempo de dedicación para la recogida y registro de los permisos solicitados. Tiempo dedicado al estudio de las necesidades o demandas de la plantilla en esta
Indicadores de seguimiento	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo. Lista de nuevas necesidades detectadas. Registro de los cambios y/o mejoras en materia de conciliación.

Medida	25. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.
Cronograma de implantación	Inmediatamente
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Redacción de la medida de conciliación e inclusión de la misma en el comunicado de la medida nº 30.



Indicadores de seguimiento	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo.
----------------------------	--

Medida	26. Incluir como una medida de corresponsabilidad para el personal con un mínimo de un año de antigüedad la excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	4º trimestre 2023
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Redacción de la medida de conciliación e inclusión de la misma en el comunicado de la medida nº 30.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo.

Medida	27. Incluir como una medida de corresponsabilidad la posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma siempre que sea posible temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.
Cronograma de implantación	4º trimestre 2023
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Redacción de la medida de conciliación e inclusión de la misma en el comunicado de la medida nº 30.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo.





Medida	28. Incluir como medida de corresponsabilidad un permiso retribuido para el tiempo necesario para una tutoría al año del centro de estudios de las y los menores.
Cronograma de implantación	4º trimestre 2023
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Redacción de la medida de conciliación e inclusión de la misma en el comunicado de la medida nº 30.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo.

Medida	29. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante (aplicable en función de los 4 días naturales posteriores al suceso del hecho causante).
Cronograma de implantación	4º trimestre 2023
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Redacción de la medida de conciliación e inclusión de la misma en el comunicado de la medida nº 30.
Indicadores de seguimiento	Número de permisos solicitados y concedidos desagregados por sexo.

Objetivo	Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, así como la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
----------	---



Medida	30. Realizar difusión de contenido sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Cronograma de implantación	1º trimestre 2024
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo de realización de un catálogo que recopile las medidas. Medios y/o soportes para reforzar la comunicación a la plantilla de los permisos que tienen a su disposición (a través de reuniones, comunicados en papel o medio digital)
Indicadores de seguimiento	Copia de los documentos que recojan la información facilitada sobre los permisos que los/as trabajadores/as tienen a su disposición. Registro de las comunicaciones realizadas en todos los soportes utilizados para las mismas Número de trabajadores/as que hayan recibido comunicación de las medidas de conciliación a su disposición.

## F. Prevención de riesgos laborales

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

Medida	31. Ampliar el procedimiento de actuación en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente, identificando los puestos en los que se detecta especial riesgo, las medidas a aplicar, y cuáles serían los pasos a seguir para la puesta en marcha de las medidas de protección pertinentes.
Cronograma de implantación	1º y 2º trimestre 2023
Responsable	RRHH



Recursos asociados	Búsqueda de entidades habilitadas para la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y la elaboración de procedimientos de prevención y actuación en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.
Indicadores de seguimiento	Documentación que recoja los resultados de la evaluación de riesgos con perspectiva de género realizada, así como los procedimientos de prevención y actuación en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o parto reciente.

Medida	32. Difusión del protocolo de prevención de riesgos laborales en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.
Cronograma de implantación	1º y 2º trimestre 2023
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la difusión del protocolo
Indicadores de seguimiento	Relación de medios utilizados para la difusión del protocolo de prevención de riesgos laborales. Número de personas a las que se le ha comunicado la existencia del protocolo.

Medida	33. Análisis anual y seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención de riesgos laborales en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.
Cronograma de implantación	1º trimestre 2024, 2025 y 2026
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Búsqueda de entidades habilitadas para la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y la elaboración de procedimientos de prevención y actuación en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.
Indicadores de seguimiento	Número de casos para los que se ha iniciado el protocolo y su resolución.



Medida	34. Análisis cada dos años de los datos de siniestralidad desagregados por sexo y categoría profesional.
Cronograma de implantación	1º trimestre 2024 y 2026
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la actualización y revisión de los datos.
Indicadores de seguimiento	Accidentes laborales desagregados por sexo y categoría profesional.

## G. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo	Cumplimiento normativo respecto al procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
----------	--

Medida	35. Diseño, negociación y establecimiento de un plan de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Cronograma de implantación	Inmediata
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Servicios de una consultora externa para la elaboración del procedimiento negociado en el seno de la Comisión de Igualdad dentro del I Plan de Igualdad de la empresa.  Creación de una cuenta de correo electrónico para la gestión de denuncias y quejas.
Indicadores de seguimiento	Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Si/No).



Objetivo	Sensibilización de la plantilla respecto al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
----------	--

Medida	36. Comunicación al personal sobre el protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Cronograma de implantación	3º y 4º trimestre 2022
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Reunión informativa y/u otros medios de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Información difundida acerca del procedimiento y medios de comunicación utilizados. Número de personas que han sido informadas.

Medida	37. Poner en marcha acciones de formación y sensibilización a través de campañas sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla.
Cronograma de implantación	3º y 4º trimestre 2022
Responsable	RRHH y Dirección
Recursos asociados	Tiempo dedicado a la realización de dichas formaciones y/o campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Búsqueda de entidades de formación capacitadas para la impartición de la formación



Indicadores de seguimiento	<p>Documentación que acredite la realización del curso de formación (coste de acciones formativas, número de formaciones, contenido de la formación, títulos y/o reconocimientos asociados, etc.).</p> <p>Número de personas que recibieron la formación.</p> <p>Número de horas del/los curso/s formativo/s.</p>
----------------------------	---

## H. Otras materias (objetivos transversales)

Objetivo	Fomentar de manera continua los valores de igualdad de trato y oportunidades entre la plantilla y con las empresas colaboradoras.
----------	---

Medida	38. Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, motivos y objetivos del mismo.
Cronograma de implantación	Inmediata
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Reunión informativa y/o comunicado a la plantilla. Web corporativa
Indicadores de seguimiento	<p>Reunión informativa (Si/No).</p> <p>Copia del comunicado informativo.</p> <p>Número de personas que han sido informadas de la existencia del Plan de Igualdad, motivos y objetivos del mismo y a través de qué medio(s) de comunicación.</p>

Medida	39. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos y demás cuestiones que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.
--------	--



Cronograma de implantación	Inmediata
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Reunión informativa y/o comunicado a la plantilla. Web corporativa
Indicadores de seguimiento	Persona designada responsable del plan de igualdad y puesto que ocupa.

Objetivo	Garantizar la comunicación incluyente y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de empresa.
----------	---

Medida	40. Elaborar una guía para uso no sexista del lenguaje que se aplicará en la documentación y las comunicaciones internas y externas de la empresa, (web, publicaciones, etc.), revisando y actualizando todos los posibles elementos de comunicación actual.
Cronograma de implantación	3º y 4º trimestre 2025
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Estudio de las guías utilizadas en empresas de la competencia y otros sectores. Tiempo de elaboración de la guía y revisión de la documentación y las comunicaciones internas. Se valorará el apoyo de una consultora externa.
Indicadores de seguimiento	Guía para uso no sexista del lenguaje (Si/No). Copia de comunicaciones internas y externas de la empresa. Correcciones realizadas en el uso de lenguaje sexista.



## 7. Aplicación y seguimiento

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre:</b>	Rosa Cardador Martínez
<b>Cargo:</b>	Responsable del departamento de RRHH
<b>Departamento:</b>	Recursos Humanos

Asimismo, los miembros de la Comisión Negociadora pasarán a formar parte de la **Comisión de Seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad**, con las siguientes responsabilidades:

- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Comprobación del grado de desarrollo de las medidas, valorando resultados y estableciendo las modificaciones oportunas en las mismas.

Para dichas acciones, la Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año en sesión ordinaria, y cuando sea necesario, en sesión extraordinaria a petición de una de las partes. Realizarán las actividades necesarias para el seguimiento del desarrollo y la implantación del plan, elaborando un informe con los principales resultados y donde se recojan las posibles medidas o estrategias correctoras, en caso de detectar algún área de mejora. El seguimiento de cada medida se realizará conforme a la ficha de seguimiento diseñada a tal efecto (que puede consultarse en el Anexo 2).

## 8. Sistema de evaluación

La misma Comisión de Seguimiento se responsabilizará de realizar las **evaluaciones intermedia y final**, y sus correspondientes informes, prestando especial atención a la evaluación **del resultado, proceso e impacto** de las medidas.





La evaluación se realizará a la mitad del período de vigencia del plan (2 años) y al final de la misma (antes de cumplir los 4 años).

Las funciones de la comisión a este respecto serán:

- Evaluar el grado de cumplimiento del plan, comprobando si ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valoración de la adecuación de los recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificación de áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.
- Elaboración de los informes de seguimiento anuales y evaluación intermedia y final.

Para la labor de seguimiento y evaluación, la Comisión empleará las plantillas descriptivas de cada una de las medidas, las fichas de seguimiento cubiertas, así como una serie de herramientas, entre las que se encuentra la siguiente batería de **indicadores de referencia**:

**a. Evaluación de resultados.**

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías.
- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.

**b. Evaluación de proceso.**

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.



- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

### **c. Evaluación de impacto**

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

Además, **se establecerán una serie de indicadores específicos para cada una de las medidas establecidas en el plan de igualdad, incluidos en las propias fichas descriptivas.**

## **9. Revisión y modificación.**

El presente plan podrá ser susceptible de revisión durante su vigencia si así lo determinan las partes de común acuerdo y en cumplimiento de los términos establecidos por norma en el Art.9 del RD 901/2020.



Todas las controversias derivadas de la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad se someterán, con carácter previo a la vía judicial, a los pertinentes mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos.



## 10. Calendario de actuaciones

Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
1	Usar siempre un lenguaje neutro (no sexista) en la redacción y publicación de ofertas de empleo, así como la publicación en las mismas del compromiso de la empresa con la igualdad.																	
3	Fomentar la contratación de mujeres y hombres en los puestos en los que estén subrepresentados/as, estableciendo como acción positiva que, ante igual valoración de dos candidaturas, la empresa optará por la candidatura del sexo menos representado.																	
7	Entregar un documento informativo respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el compromiso de la empresa con la misma en el momento de la incorporación de nuevo personal.																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
9	Fomentar la participación de mujeres en acciones formativas, especialmente en aquellas relacionadas con actividades masculinizadas garantizando la formación a las trabajadoras que la soliciten.																	
11	Realizar las formaciones dentro de la jornada laboral en la medida de lo posible para facilitar la compatibilidad de las mismas con las responsabilidades familiares y personales.																	
15	Fomentar la promoción de mujeres y hombres en los puestos en los que estén subrepresentados/as, estableciendo como acción positiva que, ante igual valoración de dos personas, la empresa optará por la promoción de la persona del sexo menos representado.																	
10	Garantizar una participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
17	Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.																	
18	Visibilizar a las mujeres que promocionen dentro de la empresa.																	
19	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.																	
25	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.																	
35	Diseño, negociación y establecimiento de un plan de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.																	
38	Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, motivos y objetivos del mismo.																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
39	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos y demás cuestiones que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.																	
5	Asegurar que las vacantes lleguen tanto a hombres como a mujeres, aumentando las fuentes de reclutamiento y medios de difusión de las ofertas de empleo para mejorar el volumen y diversidad de candidaturas recibidas, así como acuerdos con diferentes organismos/entidades.																	
8	Impartir formación de sesgos inconscientes entre el personal responsable de la selección, contratación, promoción y asignación de retribuciones del personal.																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
36	Comunicación al personal sobre el protocolo de actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.																	
37	Poner en marcha acciones de formación y sensibilización a través de campañas sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla.																	
2	Desarrollar un modelo estándar de entrevista de selección, para incorporar al procedimiento de selección.																	
6	Realizar acciones informativas o charlas específicas en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla.																	
31	Ampliar el procedimiento de actuación en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente, identificando los puestos en los que se detecta especial riesgo, las medidas a aplicar, y cuáles serían los pasos a seguir para la puesta en marcha de las medidas de protección pertinentes.																	





Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
32	Difusión del protocolo de prevención de riesgos laborales en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.																	
12	Desarrollar programas formativos en habilidades de liderazgo a mujeres con potencial para asumir funciones y puestos de nivel intermedio.																	
13	Desarrollar e implantar sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos.																	
23	Análisis anual de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.																	
	Seguimiento 1º año																	
20	Desarrollar una descripción de puestos en la organización más amplia en lo referido a la descripción de funciones, conocimientos y aptitudes requeridas para su correcto desempeño.																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
21	Definir los criterios que marcan la política retributiva a la hora de asignar una determinada banda salarial o complemento de mejora para cada puesto o nivel de puestos.																	
26	Incluir como una medida de corresponsabilidad para el personal con un mínimo de un año de antigüedad la excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.																	
27	Incluir como una medida de corresponsabilidad la posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma siempre que sea posible temporalmente por estudios. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.																	
28	Incluir como medida de corresponsabilidad un permiso retribuido para el tiempo necesario para una tutoría al año del centro de estudios de las y los menores.																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
29	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante (aplicable en función de los 4 días naturales posteriores al suceso del hecho causante).																	
22	Formalizar el procedimiento de teletrabajo y desconexión digital.																	
30	Realizar difusión de contenido sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																	
24	Analizar las necesidades de la plantilla en relación a la conciliación de la vida personal y profesional. Se valorarán los permisos más solicitados y las necesidades concretas del personal para poder valorar su satisfacción y ofrecer mejoras o ventajas que ayuden a la conciliación.																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
33	Análisis anual y seguimiento de la aplicación del protocolo de prevención de riesgos laborales en los casos de mujeres embarazadas, lactantes y/o de parto reciente.																	
34	Análisis cada dos años de los datos de siniestralidad desagregados por sexo y categoría profesional.																	
16	Realización de un seguimiento cada dos años de las promociones, desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.																	
4	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos.																	
	Seguimiento 2º año y evaluación																	



Nº	MEDIDAS DE INTERVENCIÓN	2022			2023				2024				2025				2026	
		INMEDIATA	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1º T	2º T	3º T	4ºT	1ºT	2ºT
14	Realización de un análisis de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.																	
40	Elaborar una guía para uso no sexista del lenguaje que se aplicará en la documentación y las comunicaciones internas y externas de la empresa, (web, publicaciones, etc.), revisando y actualizando todos los posibles elementos de comunicación actual.																	
	Seguimiento 3º año																	
	Seguimiento 4º año y evaluación final																	



## 11. Anexos

### Anexo 1. Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

#### 1.COMPROMISO DE ISLA VERDE, OBRAS Y SERVICIOS S.L. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Isla Verde, Obras y Servicios S.L., manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

Asimismo, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Isla Verde, Obras y Servicios S.L. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Isla Verde Obras y Servicios, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.



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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo. Si el acoso se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- g) Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas
- h) En el caso de ex trabajadores/as se analizará la procedencia o no de apertura del protocolo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas



e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La Empresa asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo; y si fuese el caso se daría traslado a la prevención de riesgos psicosociales.

En Madrid, a 14 de julio de 2022

Alejandro Garrido Caturla





## 2. CARACTERÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Isla Verde, Obras y Servicios S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### 2.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

#### 2.1.1 Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa Isla Verde, Obras y Servicios S.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización. La entidad velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en la Empresa.



El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Isla Verde, Obras y Servicios S.L.

Isla Verde, Obras y Servicios S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico y acoso discriminatorio o cualquier tipo de violencia ya que son conductas que están totalmente prohibidas en Isla Verde y se consideran inaceptables. Por ello, las partes abajo firmantes se comprometen a garantizar una serie de principios aquí expuestos.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

En el ámbito de Isla Verde Obras y Servicios S.L., no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Isla Verde, Obras y Servicios S.L., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.



Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

El personal que se considere objeto de conductas de acoso tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, con involucración de la dirección de la Empresa y la RLT o la persona designada por los sindicatos más representativos del sector.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, Isla Verde Obras y Servicios se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas. Para ello se formará especialmente a la Dirección, y en cascada, de forma integral, al resto de responsables con equipo y las personas de la RLT (en caso de disponer de RLT en un futuro) con funciones en materia de igualdad y prevención para



que apliquen y trasladen estos principios y valores, el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de forma responsable.

### 2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según el art. 7.1 de la LO para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se recogen en la tabla 1.

Tabla 1. Conductas constitutivas de acoso sexual.

Conductas verbales	Conductas no verbales	Contacto físico
--------------------	-----------------------	-----------------



<ul style="list-style-type: none"><li>• Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;</li><li>• Flirteos ofensivos;</li><li>• Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;</li><li>• Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.</li><li>• Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.</li><li>• Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o gestos.</li><li>• Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.</li></ul>
--	---	--

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse otros dos tipos de acoso. Por un lado, el **acoso sexual "quid pro quo"** o chantaje sexual, consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Por otro lado, se encontraría el **acoso sexual ambiental**. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier



miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### 2.1.3 Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Según el Art. 7.2 de la L.O. 3/2007, 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

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

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



(embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, se recogen en la tabla 7, una serie de conductas concretas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso.

Tabla 2. Conductas constitutivas de acoso por razón de género.

<b>Ataques con medidas organizativas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.</li><li>• Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.</li><li>• No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.</li><li>• Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.</li><li>• Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.</li><li>• Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.</li><li>• Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.</li><li>• Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.</li><li>• Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.</li><li>• Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.</li><li>• Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.</li></ul>
--	--



<b>Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).</li><li>• Ignorar la presencia de la persona.</li><li>• No dirigir la palabra a la persona.</li><li>• Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.</li><li>• No permitir que la persona se exprese.</li><li>• Evitar todo contacto visual.</li><li>• Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).</li><li>• Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.</li><li>• Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.</li></ul>
<b>Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Amenazas y agresiones físicas.</li><li>• Amenazas verbales o por escrito.</li><li>• Gritos y/o insultos.</li><li>• Llamadas telefónicas atemorizantes.</li><li>• Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.</li><li>• Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.</li><li>• Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.</li><li>• Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.</li><li>• Ignorar o excluir a la persona.</li><li>• Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.</li></ul>
<b>Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.</li><li>• Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.</li><li>• Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.</li><li>• Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.</li><li>• Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.</li><li>• La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.</li><li>• Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales</li><li>• Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual</li><li>• Agresión sexual: se considera delito, tipificado en el Código Penal.</li></ul>





#### 2.1.4 Acoso Discriminatorio

Se considera acoso discriminatorio la exposición reiterada a un proceso de conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio con un móvil discriminatorio.

##### **Conductas constitutivas de acoso discriminatorio**

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos antes puestos de manifiesto, podrían llegar a constituir acoso discriminatorio en el trabajo:

Las motivadas por:

- Creencias políticas o religiosas de la víctima.
- Ataque por motivos sindicales.
- Edad.
- Estado civil.
- Origen, etnia, nacionalidad.
- Diversidad física y/o cognitiva

Las conductas aquí recogidas no constituyen listas cerradas (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), ni tienen ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno.



### 3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN SEXO

El procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. aquí recogido, responde a los siguientes principios establecidos en el punto 7 del Anexo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre<sup>1</sup>:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima a personas que apoyen la denuncia o denuncia supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

- 1: Prevención proactiva
- 2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y de acoso en el trabajo
- 3: Gestión del conflicto

#### **1: Prevención proactiva**

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, la empresa proporcionará:

##### 1.1 Información y Sensibilización:

---

<sup>1</sup> 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 de acuerdos colectivos de trabajo.,



La Empresa realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo. A través de los siguientes mecanismos como la intranet, responsables directos, etc.

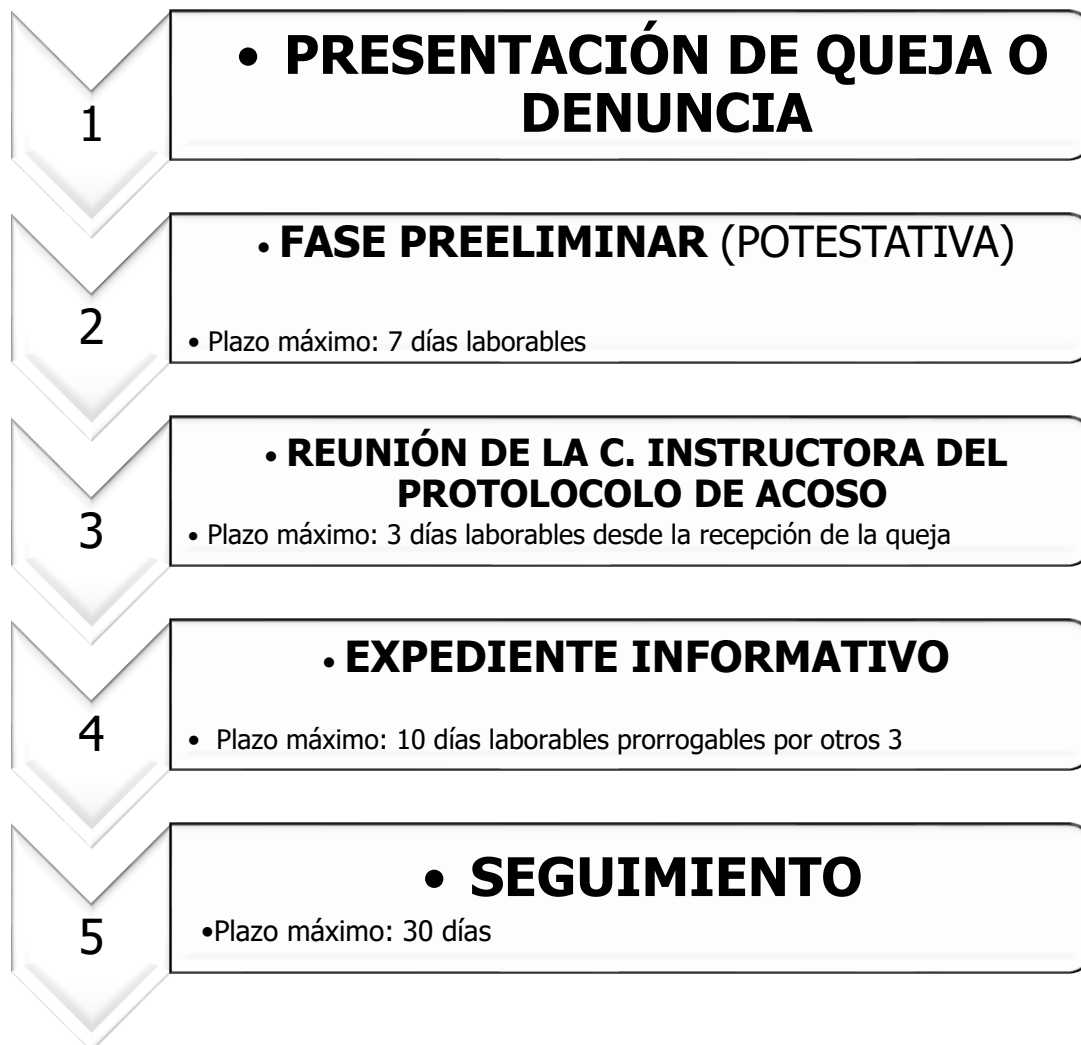
1.2. Formación: La empresa se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión.

## **2: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo**

Con este fin, el presente Plan integral de actuación define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

## **3: Gestión del conflicto**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



### 3.1 Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

De una parte, como representación empresarial:

- Alejandro Garrido Caturla, con DNI 50.84.35.80X
- Rosa M<sup>a</sup> Cardador Martínez, con DNI 09.01.65.18N



De otra parte, como representación de las personas trabajadoras:

- La persona designada por parte de los sindicatos más representativos del sector.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Teresa Tejerina Zayas (responsable de administración)

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. 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, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte del proceso.

Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa determinará quién tramitará el expediente.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlas en la instrucción del procedimiento.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones



se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

### 3.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Isla Verde, Obras y Servicios S.L., **Rosa M<sup>a</sup> Cardador Martínez**, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Isla Verde, Obras y Servicios S.L. habilita la **cuenta de correo electrónico** [denuncia@grupoislaverde.com](mailto:denuncia@grupoislaverde.com) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.



Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

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

### 3.3 La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y



confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### 3.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación<sup>2</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

---

<sup>2</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.





Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima, además podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como, por ejemplo:

- Cambio de centro de trabajo o de departamento a la presunta persona acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos, siempre que ello no suponga una mejora profesional.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo de la persona acosadora o de la víctima.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta persona acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito. Solamente aplicable en caso de no ser posible otro tipo de medidas.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es o no, un caso de acoso en el trabajo.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.



La comisión instructora, atendiendo a los principios a los que responde este procedimiento de actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, y establecidos en el punto 7 del Anexo recogido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, deberá respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

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

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

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

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 3.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo



ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

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

La dirección de Isla Verde, Obras y Servicios S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.



- Apoyo a la persona para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros/as, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas correspondientes.

### 3.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



### 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Isla Verde, Obras y Servicios S.L., el 05/07/2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la página web empresarial, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**



## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA Isla Verde, Obras y Servicios S.L.

### I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/>	Persona que ha sufrido acoso
<input type="checkbox"/>	Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

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

### III. Datos de la persona agresora

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

### IV. Descripción de los hechos

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



V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

**A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa Isla Verde, Obras y Servicios S.L.**





## Anexo 2. Ficha de seguimiento de medidas

<b>Medida</b>		<b>(Especificar)</b>				
Persona/Departamento responsable						
Fecha implantación						
Fecha de seguimiento						
<b>Objetivo relacionado</b>						
Grado de cumplimiento del objetivo	<input type="checkbox"/> Ninguno (0%)	<input type="checkbox"/> Bajo (25%)	<input type="checkbox"/> Medio (50%)	<input type="checkbox"/> Alto (75%)	<input type="checkbox"/> Total (100%)	
<b>Indicadores de seguimiento</b>						
Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (y el resultado por cada uno de ellos)						
Nº participantes						
<b>Indicadores de resultado</b>						
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución		<input type="checkbox"/> Finalizada		
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos			<input type="checkbox"/>		
	Falta de recursos materiales			<input type="checkbox"/>		
	Falta de tiempo			<input type="checkbox"/>		
	Falta de participación			<input type="checkbox"/>		
	Descoordinación con otros departamentos			<input type="checkbox"/>		
	Desconocimiento del desarrollo			<input type="checkbox"/>		
	Otros motivos (especificar)			<input type="checkbox"/>		
<b>Indicadores de proceso</b>						
Dificultades y barreras encontradas para la implantación						
Soluciones adoptadas (en su caso)						
<b>Indicadores de impacto</b>						
Mejoras producidas						
Propuestas de futuro						
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida						
¿La medida ha ayudado al cumplimiento del objetivo?						