

III PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA

IMESAPI, S.A.

2022-2026



En Madrid, a 5 de octubre de 2022.

Índice

Título Primero - Disposiciones Generales 8

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD.	8
ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	9
ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD.....	11
ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL.....	11
ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL	11
ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL	12
ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL	12
ARTÍCULO 8.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	12
ARTÍCULO 9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	15
ARTÍCULO 10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD	16
ARTÍCULO 11.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD	17

Título Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas 18

Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización	18
Capítulo 3.- Clasificación Profesional	24
Capítulo 4.- Formación	26
Capítulo 5.- Promoción profesional	33
Capítulo 6.- Condiciones de Trabajo y salud laboral	35
Capítulo 7.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	40
Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina.....	44
Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoria salarial	46
Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	48
Capítulo 11. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje ...	50

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN
IMESAPI S.A. 53**

**PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA
VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL 66**

**Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico de
Igualdad 75**

Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva. 80

PLAN DE IGUALDAD DE IMESAPI S.A.

Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, "**LOI**"), y el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "**RD-Ley 6/2019**"), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

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

Igualmente, IMESAPI S.A. (en adelante, "**IMESAPI**", "la **Sociedad**" o "la **Empresa**") se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, el "**ET**"), y más concretamente por los siguientes convenios colectivos:

Convenio colectivo	Actividad	Código convenio
ALAVA CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN	01000435011981
ALICANTE SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGIA	03000375011982
ASTURIAS CONSTRUCCIÓN	CONSTRUCCIÓN	33000295011979
BADAJOS CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN	06000175011982
BADAJOS SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	06000505011981
BALEARES SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	07000755011981
BARCELONA CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN	08001065011994

BARCELONA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	08002545011994
BURGOS CONSTRUCCIÓN	CONSTRUCCIÓN	09000185011982
CANTABRIA CONSTRUCCIÓN.	CONSTRUCCIÓN	39000365011982
CASTELLON SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	12000295011966
CIUDAD REAL SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	13000345011982
CONSTRUCCION LAS PALMAS	CONSTRUCCIÓN	35000605011982
DEPURADORAS DE AGUAS RESIDUALES MADRID	AGUAS	28005815011989
GRANADA CONSTRUCCIÓN	CONSTRUCCIÓN	18000115011982
HUELVA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	21001925012001
INSTALACIONES DEPORTIVAS	INSTALACIONES DEPORTIVAS	99015105012005
JARDINERIA	JARDINERIA	99002995011981
LA RIOJA LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	26000245011982
LA RIOJA METAL	SIDEROMETALURGICA	26000355011981
LAS PALMAS SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	35001005011981
LEON CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN	24002005011980
MADRID CONSTRUCCIÓN	CONSTRUCCIÓN	28001055011982
MADRID SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	28003715011982
MURCIA CONSTRUCCIÓN.	CONSTRUCCIÓN	30000345011981
MURCIA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	30001245011981
NAVARRA CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN	31002805011981
PONTEVEDRA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	36001155011981
PRINCIPADO DE ASTURIAS METAL	SIDEROMETALURGICA	33000695011979
CANTABRIA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	39000905011981
SERVICIOS ATENCION PERSONAS DEPENDIENTES	RESIDENC. PRIVADAS	99010825011997
SEVILLA CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN	41000915011982
SEVILLA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	41002445011982
TARRAGONA METAL	SIDEROMETALURGICA	43000405011993
TENERIFE METAL	SIDEROMETALURGICA	38001255011982
TENERIFE SIDEROMETALURGICA (ALUMBRADO)	SIDEROMETALURGICA	38003951012004
VALENCIA CONSTRUCCION ESTANDAR	CONSTRUCCIÓN	46000035011982

VALENCIA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	46000235011982
VALLADOLID CONSTRUCCION	CONSTRUCCIÓN	47000115011981
VIZCAYA CONSTRUCCIÓN	CONSTRUCCIÓN	48000715011981
VIZCAYA SIDEROMETALURGICA	SIDEROMETALURGICA	48001985011981
Total general		

IMESAPI comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie de medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo.

En el momento de la elaboración del diagnóstico¹, la plantilla de IMESAPI se compone de 1143 personas, de las cuales 145 son mujeres y 998 son hombres (12,69% y 87,31% de la plantilla, respectivamente), dedicados a la actividad propia de IMESAPI consistente en la construcción y el mantenimiento/conservación.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "**RD 901/2020**"), así como los requisitos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "**RD 902/2020**"), aplicable por remisión del RD 901/2020 en lo referente a la auditoría retributiva.

Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad han sido negociados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020. Así, ha sido negociado y aprobado entre la Empresa y la representación de la plantilla conformada por representantes legales de las personas trabajadoras en representación de los centros que tienen representación unitaria y, por parte de CCOO DEL HABITAT y UGT-FICA como sindicatos más representativos del sector en representación de los centros que no cuentan con representación unitaria.

En atención a todo lo anterior, IMESAPI procede a aprobar un Plan de Igualdad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

¹ Datos a 31 de diciembre de 2021.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas, a todos los niveles y en todas las materias: en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Consciente de la importancia del establecimiento e implantación de un Plan de Igualdad, IMESAPI se compromete no sólo a establecer el presente Plan, sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Título Primero - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente Plan se ha elaborado por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de IMESAPI con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género. En concreto, constituyen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de IMESAPI, paritaria (8 miembros por cada parte), las siguientes personas:

- Por la Sociedad:
 - Jose Maria González Pretel.
 - Pablo Núñez Blanco.
 - Ignacio Santamaria Alberquilla.
 - Ignacio Bueno Martín.
 - Carlos Alcaraz Grantz.
 - Roberto Reguera González.
 - Ana Martínez Serrano.
 - Estibaliz Diaz Garcia.

- Por la representación legal de las personas trabajadoras:
 - Natalia Galán Armero (CCOO DEL HABITAT).
 - Olga Arribas Esteban (UGT FICA).
 - Jose Navarro Fernandez.
 - J. Rober Capote Pérez.
 - Domingo Campos Enrique.
 - Rafael de Andrés del Val.
 - J. Antonio Santillana Romero.
 - M^a Pilar Albarañez Picazo.

En el trascurso del proceso de elaboración del Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria para elaborar un diagnóstico². Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad.

² Información recopilada a través de las tablas proporcionadas por el propio Ministerio de Igualdad.

Para recopilar esta información se han empleado cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han permitido obtener cual es la situación de la Sociedad, utilizando la información existente de los 3 últimos ejercicios cerrados³.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.



ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.

El Título II del Plan de Igualdad se estructura en 11 capítulos, cada uno de ellos centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se abordan las siguientes materias:

Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.

Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación.

³ La mayoría de los datos analizados se corresponden a los valores absolutos de los años 2019, 2020 y 2021 cerrados a 31 de diciembre de cada año, disponiendo así de los datos de ejercicios anuales completos, todo ello con el objetivo de analizar la evolución de los mismos.

- Capítulo 3.- Clasificación profesional.
- Capítulo 4.- Formación.
- Capítulo 5.- Promoción profesional.
- Capítulo 6.- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Capítulo 7.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina.
- Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial.
- Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Capítulo 11.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Aun cuando el RD 901/2020 no lo exige, se incluyó en el diagnóstico y, por tanto, también en el Plan de Igualdad, las siguientes materias, que son adicionales, dado el compromiso de la Sociedad con la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.
- Salud laboral.
- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Sociedad con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.

A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan.

Como **Anexo I** al presente Plan de Igualdad se adjunta un informe resumen de las conclusiones del Diagnóstico de situación de la Empresa, y como **Anexo II** se adjunta el informe con los resultados de la auditoría retributiva, de conformidad con lo dispuesto en los art. 7.1 y 8.2. del RD 901/2020, y que han sido negociados por las partes firmantes del Plan de Igualdad.

ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Sociedad, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos, así como la eliminación de cualquier discriminación relativa a la edad, nacionalidad, diversidad funcional, orientación sexual y origen étnico. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL

Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de IMESAPI, tanto para aquellas que actualmente presten servicios en la Sociedad, como aquellos que se incorporen una vez vigente el presente Plan de Igualdad, y a todos sus centros de trabajo. Para ello, se entregará a la comisión de seguimiento un diagnóstico de situación de dichos centros nuevos (sin incluir el análisis retributivo dado que se realizará el registro salarial de la empresa de forma anual).

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados centros de trabajo. Estas concretas acciones se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función de la materia a la que afecten.

Asimismo, la Sociedad dará traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, modificada por la Ley 35/2010, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras de IMESAPI.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Sociedad con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de IMESAPI.

Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.2 del Real Decreto 901/2020, las medidas que se contienen en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Sociedad, abarcando, por tanto, no sólo a los actuales centros de trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro. En consecuencia, el ámbito territorial es estatal.

ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento.

A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, el 5 de octubre de 2022, y su contenido se mantendrá vigente hasta el 5 de octubre de 2026.

En todo caso, anualmente se revisará el contenido del presente Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan.

ARTÍCULO 8.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Sociedad se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad, y ajustándose a su concreta situación

en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

a) **Creación de la figura del Responsable de Igualdad:**

- Pablo Nuñez Blanco
- Suplente: Ignacio Santamaría Alberquilla

b) **Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento** (en adelante, "**Comisión de Seguimiento**"), que estará formada por 16 personas, 8 de IMESAPI y 8 de la representación social firmante del plan de igualdad:

➤ Por la Sociedad:

- Jose Maria González Pretel.
- Pablo Núñez Blanco.
- Ignacio Santamaria Alberquilla.
- Ignacio Bueno Martín.
- Carlos Alcaraz Grantz.
- Roberto Reguera González.
- Ana Martínez Serrano.
- Estibaliz Diaz Garcia.

➤ Por la representación legal de las personas trabajadoras:

- Natalia Galán Armero (CCOO DEL HABITAT).
- Olga Arribas Esteban (UGT FICA).
- Jose Navarro Fernandez.
- J. Rober Capote Pérez.
- Domingo Campos Enrique.
- Rafael de Andrés del Val.
- J. Antonio Santillana Romero.
- M^a Pilar Albarañez Picazo.

➤ En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Seguimiento se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.

➤ Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Seguimiento utilizará los sistemas de videoconferencia y/o una Sala en las instalaciones del centro de trabajo de IMESAPI, para sus reuniones (en función de si la reunión es virtual o presencial), con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan. La Comisión de Seguimiento deberá reunirse, al menos, dos veces al año.

- De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.
 - Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente los representantes legales de las personas trabajadoras, los integrantes de la Comisión de Seguimiento desempeñarán las siguientes funciones:
 - i) Información y sensibilización de la plantilla.
 - ii) Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad de IMESAPI.
 - iii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.
 - iv) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.
 - En todo caso la Comisión de Seguimiento no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.
- c) **Presupuesto:** se destinará un presupuesto anual de 15.911,32 euros para la implantación del plan de igualdad.
- d) **Recursos materiales y logística:** para las reuniones virtuales de la Comisión de Seguimiento la Sociedad facilitará el acceso a través de la plataforma Teams (o cualquier otra que le sustituya en el futuro) y para las reuniones presenciales, se facilitará una Sala en las instalaciones de IMESAPI.
- e) **Formación específica al Responsable de Igualdad** en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género.
- f) **Formación específica a los miembros de la Comisión de Seguimiento** en materia de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación por género.
- g) **Formación específica a los puestos directivos (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación,**

clasificación profesional y promoción. La formación se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género.

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Sociedad podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

ARTÍCULO 9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad o cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Sociedad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Sociedad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento emitirá un informe de resultados, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:

- Objetivo que se pretende alcanzar.
- Acción correctora llevada a cabo para su consecución.
- Fecha de implantación de la medida.

- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:

- Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.
- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente Plan de Igualdad producidos en IMESAPI.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La persona Responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

El informe de seguimiento deberá estar revisado y validado por la Comisión de Seguimiento.

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que los legales representantes de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 10.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.

Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad,

cuando así lo acuerden los integrantes de la misma podrán someterse a un procedimiento de Mediación.

ARTÍCULO 11.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será acceso público.

Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- la persona Responsable de Igualdad;
- la Comisión de Negociadora;
- toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, además, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico;

Titulo Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas

Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización

OBJETIVO 1.1: Dar publicidad externa del compromiso de la Sociedad con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la aplicación de un Plan de Igualdad.

OBJETIVO 1.2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Informar a externos (clientes y proveedores) del compromiso con la igualdad de oportunidades y la aprobación del Plan de Igualdad mediante la página web corporativa.	Publicaciones en la web corporativa.	RRHH Dpto. TIC	Página web y personal Dpto RRHH.	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Dar a conocer a toda la plantilla el Plan de Igualdad el compromiso con la igualdad de oportunidades y la aprobación del Plan de Igualdad.	Colgar en el portal del empleado, intranet y web corporativas y tabloneros de	RRHH Dpto. TIC	Página web y personal Dpto RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

	anuncios de los centros.					
Designar una persona responsable (y una suplente, miembro de la Comisión de Seguimiento y del departamento de RRHH) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (Responsable de igualdad), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Se creará y difundirá un correo electrónico de contacto para canalizar estas cuestiones	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. Dirección de correo electrónico.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	En el momento de la firma.	Anual	Anual

Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación

OBJETIVO 2.1.: Garantizar la selección no discriminatoria y verificar que los procesos de selección cumplan el principio de igualdad, garantizando la objetividad en los criterios de contratación del personal.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Implantar un procedimiento de selección objetivo y estandarizado que tenga en cuenta la perspectiva de género.	Revisión de la documentación creada. Implantación del procedimiento	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Promover la existencia de paridad en los equipos que decidan sobre la admisión de candidaturas.	Comprobación de la paridad de los equipos	RRHH y personal de delegaciones encargado de selección.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones encargado de seleccion	12 desde la firma del plan.	Anual	Anual

Intervención aleatoria de un miembro de RRHH que sea a su vez miembro de la Comisión de Seguimiento en los procesos de selección, entrevistas, con autoridad suficiente para marcar actuaciones de obligado cumplimiento en la Empresa en dichos procesos, con el objetivo de comprobar que se está cumpliendo con la perspectiva de igualdad.	Comprobación de que se está cumpliendo con la perspectiva de igualdad.	RRHH y personal de delegaciones encargado de selección.	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Establecer una guía orientativa de entrevista, junto con un guión de preguntas a evitar, para evitar posibles sesgos que pudieran existir en los procesos de selección.	Guía de entrevista.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia, experiencia que no sea realmente necesaria...)	Análisis de un muestreo	RRHH	Personal Dpto. RRHH	Durante de la vigencia del plan.	Anual	Anual

OBJETIVO 2.2.: Favorecer la incorporación de mujeres en aquellas áreas, colectivos y puestos donde su representación es menor.

				Calendario		
Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
Fomentar que en los procesos de selección para las áreas más masculinizadas exista, como mínimo, un CV de una mujer, para cada vacante o necesidad de contratación.	Nº de mujeres / nº de candidaturas totales.	RRHH y personal de delegaciones encargado de selección.	Personal dpto RRHH y portales de selección.	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Fomentar la colaboración con Escuelas de Formación Profesional, Universidades, la FLC, etc. para que remitan CV de mujeres en aquellos puestos de la Empresa donde se encuentren infrarrepresentadas. Realización de visitas informativas acerca de las posibilidades laborales futuras en la Compañía y con el objetivo de captar talento femenino.	Colaboraciones establecidas. Visitas realizadas. Nº de candidaturas de mujeres remitidas / nº de candidaturas totales. Elaboración del registro.	RRHH y personal de delegacion.	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo y hasta que se consiga el acceso de las mujeres a todas las categorías	Disponer de información estadística anual sobre la	RRHH y personal de delegaciones	Personal Dpto RRHH y personal de	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

<p>profesionales, niveles jerárquicos y departamentos, priorizar las candidaturas de mujeres en los procesos de selección y contratación para equilibrar la distribución por sexo.</p>	<p>presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, niveles jerárquicos y departamentos.</p> <p>Datos estadísticos sobre incremento de % del acceso de las mujeres/hombres a todos los grupos profesionales, niveles jerárquicos y departamentos.</p>	<p>encargado de selección.</p>	<p>delegaciones encargado de selección.</p>			
--	---	--------------------------------	---	--	--	--

Capítulo 3.- Clasificación Profesional

OBJETIVOS: Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado en presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, y garantista de la igualdad de trato y de oportunidades e inexistente de discriminación por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas en los puestos de trabajo o grupos profesionales, utilizando términos neutros en sus denominaciones.	Número de materiales revisados. Muestreo.	RRHH y personal de delegación.	Personal Dpto RRHH y personal de delegaciones encargado de selección.	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Realizar una revisión de la evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor	Revisión de los datos y de la información obtenida. Resultado de la evaluación de puestos de trabajo	RRHH	Personal Dpto. RRHH	Durante de la vigencia del plan.	Anual	Anual

	identificación de los puestos de igual valor					
--	--	--	--	--	--	--

Capítulo 4.- Formación

OBJETIVO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la Sociedad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Formación específica en Igualdad a los miembros de la Comisión de Seguimiento en materia de igualdad entre hombres y mujeres, y no acción. (A aquellos que no tengan impartida esta formación).	<p>Temario del curso al que asistan las personas que intervengan en la selección de personal y documento de contenido del curso.</p> <p>Acción formativa llevada a cabo y nº de miembros de la Comisión de Seguimiento que participaron.</p>	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan..	Anual	Anual

<p>Formación específica a los puestos directivos (managers) y al personal involucrado en el proceso de selección y contratación, clasificación profesional y promoción. La formación se centrará en abordar la selección y la promoción desde la perspectiva de género, así como en eliminar las barreras existentes culturalmente acerca de cualquier tipo de estereotipos. (A aquellos que no tengan impartida esta formación).</p>	<p>Nº de personas encargadas de los procesos de selección, contratación, clasificación profesional y promoción que han participado en el curso de formación específico sobre igualdad.</p> <p>Temario del curso al que asistan las personas que intervengan en la selección y promoción de personal y documento de contenido del curso.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Personal Dpto. RRHH</p>	<p>12 meses desde la firma del plan.</p>	<p>Anual</p>	<p>Anual</p>
<p>Incluir la materia específica de igualdad dirigida a toda la plantilla en la documentación de acogida.</p>	<p>Revisión de la documentación de acogida.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Personal Dpto. RRHH</p>	<p>6 meses desde la firma del plan..</p>	<p>Anual</p>	<p>Anual</p>

	Número de documentos repartidos en relación al número de incorporaciones de la plantilla.					
Realizar una formación específica en igualdad para las personas de la RLPT.	Nº de personas asistentes por sexo. Contenido de la formación	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Realizar formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de personas asistentes por sexo. Contenido de la formación	RRHH	Personal Dpto. RRHH	48 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

OBJETIVO 4.2.: Potenciar y reforzar la formación de mujeres de manera que se fomente el equilibrio formativo entre ambos sexos.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Crear un sistema para que las personas trabajadoras manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones o de solicitar la inclusión de nuevos cursos en el plan de formación anual.	Creación de un sistema de solicitud interna de formación.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan..	Anual	Anual
Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten el acceso a la misma, como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña, número de mujeres a las que se aplica y nº de interesadas	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Diseñar programas formativos y de identificación del talento para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas.	Desarrollo y contenidos. Participantes. Mujeres que promocionan	RRHH	Personal Dpto. RRHH	Durante de la vigencia del plan.	Anual	Anual

Incluir y fomentar dentro de la oferta de formación un curso informativo sobre la identificación de la violencia de género y los derechos de las víctimas.	Contenido del plan de formación/listado de cursos ofrecidos.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
--	--	------	---------------------	----------------------------------	-------	-------

OBJETIVO 4.3.: Fomentar la participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Ofrecer la posibilidad de participación de las personas trabajadoras en acciones formativas durante los períodos en que están alejadas de la actividad profesional durante largos períodos de tiempo (excedencias por guarda legal, suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.).	Nº de convocatorias realizadas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de sus contratos. Nº de formaciones impartidas a las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión de sus contratos.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

Incluir un curso de reciclaje tras la reincorporación de una excedencia por guarda legal o suspensión del contrato durante un período largo de tiempo (IT, suspensión del contrato por nacimiento de hijo, etc.) que permita la rápida actualización del trabajador/a en las novedades del puesto, si las hubiera.	Nº de cursos de reciclaje impartidos.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
--	---------------------------------------	------	---------------------------	----------------------------------	-------	-------

Capítulo 5.- Promoción profesional

OBJETIVO 5.1 : Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobrecualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Revisión del Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	24 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Crear un procedimiento de comunicación de vacantes de promoción que garantice que la información sobre la vacante llega a toda la plantilla.	Revisión de la existencia del procedimiento y número de veces que se aplica	RRHH	Personal Dpto RRHH e intranet.	24 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

Establecer como medida de acción positiva que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se opte por promocionar a la mujer en el caso de puestos masculinizados.	Revisión del número de veces que se aplican	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Informar a las personas trabajadoras no promocionadas de los motivos del rechazo y de sus fortalezas y áreas de mejora, que les permita optar a posibles futuras promociones.	Revisión del número de veces que se aplica	RRHH	Personal Dpto. RRHH	18 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Promover, siempre que sea posible, que en todo proceso de promoción interna haya al menos una candidatura femenina, al menos, cuando en el departamento o nivel jerárquico exista infrarrepresentación femenina.	Nº de candidaturas femeninas en todos los procesos de promoción interna llevados a cabo.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan..	Anual	Anual
Realización de un seguimiento anual 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.	Número de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

Capítulo 6.- Condiciones de Trabajo y salud laboral

OBJETIVO 6.1: Asegurar un entorno laboral de trabajo estable y seguro, que tenga en cuenta la perspectiva de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
La Empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de los Accidentes de trabajo ("AT") y Enfermedad Profesional ("EP") por sexo y categorías profesionales, de forma que la información obtenida pueda utilizarse para la adopción de medidas correctoras, en su caso.	Información de nº de AT y ET desagregada por género y categoría.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los	Incorporación de la perspectiva de género. Reunión con el Responsable o la Responsable de	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

<p>psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.</p>					
---	---	--	--	--	--	--

OBJETIVO 6.2: Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía y reducir la mayor parcialidad de las mujeres detectada en el diagnóstico.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
En caso de que produzcan conversiones de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, se dará prioridad al sexo femenino, habida cuenta de la infrarrepresentación femenina.	Nº de contratos a tiempo parcial y nº de contratos a tiempo completo, desglosado por sexo, así como las conversiones realizadas.	RRHH y personal delegaciones.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Cuando las personas trabajadoras finalicen su relación laboral como consecuencia de alcanzar la edad de jubilación, ofrecer esos puestos, preferentemente, a mujeres.	Información de la cobertura de las jubilaciones producidas, por género.	RRHH y personal delegaciones.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

En el caso de que se conviertan contratos temporales en indefinidos, dar prioridad al de las mujeres.	Nº de contratos temporales y nº de contratos indefinidos, desglosados por sexo, así como de conversiones realizadas.	RRHH y personal delegaciones.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios, baños, etc., para facilitar la futura incorporación de mujeres donde no los haya en las instalaciones de la empresa.	Medidas realizadas.	RRHH y personal delegaciones.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Para el caso de que se requiera ropa de trabajo que tenga que facilitar la Empresa, se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Ropa de trabajo con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	RRHH y personal delegaciones.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Entrevistas realizadas.	RRHH y personal delegaciones	Personal dpto RRHH y personal delegaciones.	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

OBJETIVO 6.3: Garantizar derechos que legalmente tienen las personas trabajadoras víctima de violencia de género y de violencia sexual.

				Calendario		
Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Implantación	Seguimiento	Evaluación
Creación de una guía sobre situaciones de violencia de género y de violencia sexual (incluida al final del Plan).	Creación de la guía.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	En la firma del plan	Anual	Anual

Capítulo 7.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO: Garantizar y mejorar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo. Y fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Utilizar los canales de comunicación interna de la Sociedad para informar y dar visibilidad a la plantilla de los derechos y medidas de conciliación existentes en la legislación.	Inclusión en el manual del empleado y colgarlo en el portal del empleado.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas Estables no Casadas.	Nº solicitudes realizadas, desglosado por género.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1 de enero de 2023..	Anual	Anual
Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años, cuando no puedan realizarse fuera de la	Nº solicitudes realizadas, desglosado por género.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1 de enero de 2023.	Anual	Anual

jornada de trabajo, y con un límite de 8 horas anuales						
Permiso retribuido para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 16 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto).	Nº solicitudes realizadas, desglosado por género.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	1 de enero de 2023	Anual	Anual
Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº solicitudes realizadas, desglosado por género.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de hasta 15 días hábiles	Nº de trabajadores que disfrutan el permiso desglosado por género	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual

Seguimiento del número de solicitudes de promoción y promociones realizadas, así como de la solicitud y disfrute de medidas de conciliación.	Nº de solicitudes de promoción y promociones efectuadas desglosadas por género y de solicitudes de conciliación y disfrute de las mismas, desglosadas por género.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, emails, web, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.	Nº campañas realizadas y contenido de las campañas.	RRHH y personal delegaciones	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma y sin necesidad de iniciarlo el mismo día de la hospitalización.	Nº solicitudes realizadas, desglosado por género.	RRHH y personal delegaciones	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	6 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

Seguir potenciando el uso de los medios tecnológicos que eviten los desplazamientos y viajes de trabajo.	Nº de reuniones telemáticas realizadas.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan.	Anual	Anual
--	---	------	---------------------	----------------------------------	-------	-------

Capítulo 8.- Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO: Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos profesionales y departamentos donde estén infrarrepresentadas, todo ello en base al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, hasta alcanzar al menos, un 30% de representación femenina.

La erradicación de la discriminación de las mujeres en los puestos, grupos profesionales y departamentos en los que se encuentran infrarrepresentadas supone la adopción de medidas transversales que afectan a todas aquellas áreas o materias en las que efectivamente cabe apreciar infrarrepresentación femenina. Por ello en el presente Plan de Igualdad se han dispuesto medidas con el objeto de revertir la citada infrarrepresentación en las siguientes materias: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional y retribución.

Sin perjuicio de ello, las dos principales medidas específicamente correctoras de la infrarrepresentación femenina se recogen a continuación:

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
En igualdad de condiciones y hasta que se consigan los objetivos marcados, hacer acción positiva en los procesos de selección y promoción interna para equilibrar la distribución por sexo (acción positiva), con el objetivo de conseguir al menos una representación de, al menos, un 30% y, especialmente en los puestos y	Nº de personas contratadas y promocionadas desagregado por género y departamento y puesto.	RRHH y personal delegaciones.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	48 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

departamentos en los que existe mayor infrarrepresentación femenina.						
Disponer de información estadística anual, desagregada por sexo y grupos profesionales, sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, secciones/área y grupos profesionales	Desglose de los datos.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	48 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos en las áreas más masculinizadas.	Acuerdos de colaboración de empresas de selección, escuelas profesionales, universidades u otras fuentes de reclutamiento.	RRHH y personal delegaciones.	Personal dpto RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
Realización de un análisis periódico 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.	Análisis realizado.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

Capítulo 9.- Retribuciones, incluida la auditoría salarial⁴

OBJETIVO: Aplicación del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de género.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Elaborar un registro retributivo anual.	Registro elaborado	RRHH	Personal Dpto. RRHH	Primer semestre de cada año.	Anual	Anual
Establecer un sistema de ajuste proporcional de los objetivos individuales marcados para devengar la retribución variable en casos de suspensión del contrato nacimiento de hijo/a, lactancia, riesgo por embarazo, reducción de jornada por guarda legal o excedencia por cuidado de menor.	Implantación del sistema/política.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	48 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

⁴ La auditoría salarial ha sido llevada a cabo conforme a los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020. En atención a los resultados obtenidos, en el presente Plan de Igualdad se concretan las medidas correctoras de las desigualdades retributivas, los objetivos, el cronograma y la persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
La vigencia de auditoría salarial será la misma que la del presente plan de igualdad, esto es, de 4 años.

Informar en las ofertas de trabajo de las bandas salariales de las posiciones ofertada.	Ofertas realizadas.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
---	---------------------	------	---------------------------	----------------------------------	-------	-------

Capítulo 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO: Implantar un sistema completo de protección frente al acoso laboral. Garantizar la correcta gestión de posibles casos de desigualdad en el trato.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Dar publicidad y realizar recordatorios periódicos los/as trabajadores/as sobre la existencia del Protocolo de prevención del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo, y del cauce para presentar una denuncia, así como inclusión entre la documentación a entregar a nuevas incorporaciones.	Comunicaciones realizadas. Nº de personas incorporadas/nº de personas incorporadas que han recibido el protocolo de acoso.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	18 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
Revisión periódica del Protocolo de prevención del acoso y de actuación en caso de denuncia de acoso moral, sexual o por razón de sexo u otra causa discriminatoria en el trabajo, y elaboración de informe anual con resultados de seguimiento.	Revisión anual. Informe anual con resultados de seguimiento.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

Formación específica en materia de prevención del acoso y violencia de género a los responsables de canalizar las denuncias de esta naturaleza.	Nº de horas de formación específica cursadas por ese colectivo.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
Impartir formación, con carácter prioritario, a los delegados/as de prevención y miembros del comité de seguridad y salud, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. (A aquellos que no tengan impartida esta formación).	Nº de personal de prevención de riesgos que han recibido formación y nº de horas impartidas.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
Formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a la plantilla.	Nº de horas de formación específica cursadas por la plantilla.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

Capítulo 11. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje

OBJETIVO 11.1: Definir una política de comunicación interna y externa dirigidas a eliminar la utilización del lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo y demás documentos de la Sociedad

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Realizar periódicamente campañas de comunicación o de sensibilización con el fin de promover y concienciar a las personas trabajadoras sobre la igualdad.	Nº de acciones de sensibilización o campañas realizadas / nº de mujeres y hombres que las han recibido.	RRHH y personal delegaciones.	Personal Dpto. RRHH y personal de delegaciones.	12 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
Revisar periódicamente las ofertas de empleo, las descripciones de los puestos de trabajo, así como los nombres de los puestos de trabajo, para garantizar el uso de un lenguaje neutro e inclusivo	Revisión de la redacción de las ofertas de empleo, descripciones de puestos y nombres de los puestos de trabajo.	RRHH y personal delegaciones.	Personal Dpto. RRHH y personal de delegaciones.	6 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

OBJETIVO 11.2: Establecer canales de comunicación con la plantilla sobre la igualdad en la Sociedad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Recursos y medios	Calendario		
				Implantación	Seguimiento	Evaluación
Crear un buzón de correo electrónico para la Comisión de Seguimiento, para que los/as trabajadores/as puedan contactar directamente para cualquier necesidad en materia de igualdad.	Creación del buzón de correo electrónico.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	6 meses desde la firma del plan	Anual	Anual
Reservar un espacio específico en la Intranet para la concienciación y la publicidad de la igualdad de oportunidades.	Actualización de la intranet.	RRHH	Personal Dpto. RRHH	12 meses desde la firma del plan	Anual	Anual

El presente Plan de Igualdad es firmado y ratificado por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Por la parte social:

Por la parte empresarial:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN IMESAPI S.A.

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 48 encomienda a *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*,

De acuerdo con estos principios, la Dirección de IMESAPI S.A. (en adelante, la "Empresa") se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, estableciendo un procedimiento (método) que se aplique a la prevención y rápida solución de las posibles reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A tales efectos, la Empresa expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual. Todas las personas de la Empresa tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dentro de su ámbito.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la Dirección de la Empresa de cualquier problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la Empresa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención (del acoso) y la reacción de la Empresa frente a denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- 1- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual o susceptibles de constituir el mismo.
- 2- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3.1 Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 y 7.2 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo respectivamente. Ambos se consideran actos discriminatorios.

Según el artículo 7.1 de la citada Ley constituye acoso sexual "cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo."

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Conductas constitutivas de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son libremente aceptadas por la persona que es objeto de ellas. En especial es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con la intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no libremente aceptada. En

determinadas circunstancias un único incidente puede constituir acoso sexual.

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL AMBIENTAL. – Consisten en comportamientos de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tienen como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde contacto físico deliberado, como tocamientos innecesarios y no solicitados, hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario; agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual, mediante cartas, SMS, WhatsApp, mensajes de correo electrónico o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO. - Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2 Acoso por razón de sexo.

Por su parte, Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 el **acoso por razón de sexo** se define como *“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.”*

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso sexual o por razón de sexo. En cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

4. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Se publicará este protocolo en la intranet de la Empresa y en todos los medios de comunicación que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a la plantilla.

- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se prohíben las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la presentación legal de las personas trabajadoras.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la Empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa colaboradora que opere en los centros de trabajo de la Empresa.

Esta política es aplicable tanto en el lugar de trabajo como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo, incluyendo reuniones, conferencias y actos sociales, de cualquier naturaleza, que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral y con motivo del trabajo, independientemente de que se produzcan dentro de las instalaciones de la empresa o fuera de ellas.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

GARANTÍAS que acompañarán al procedimiento:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: La Empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.

- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por la representación legal de las personas trabajadoras o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los expedientes derivados de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- Anonimato y preservación de la identidad: Desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.

- **Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso sexual y por razón de sexo resulten acreditadas, así como también contra la/s persona/s que formulen denuncias de acoso falsas, mediando mala fe.

7. EQUIPO DE INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Investigación del Acoso Sexual y por Razón de Sexo (en adelante, el "Equipo de Investigación") que estará compuesto por personas que deberán cumplir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso sexual y por razón de género o se les formará en caso de no tener esta formación.

El equipo estará formado por dos personas de Recursos Humanos y otros dos de la representación legal de las personas trabajadoras.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso.
- c) Recomendar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.
- d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado.

- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- f) Velar por el cumplimiento de las garantías comprendidas en este Protocolo.
- g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Investigación trasladará a la Dirección de Recursos Humanos toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Fase de denuncia

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con el consentimiento por parte de la víctima, por:

- a) toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo,
- b) o cualquier otra persona de la Empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido al efecto, que se acompaña como **Anexo**.

Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección de correo electrónico planigualdad@grupoimesapi.com

También se podrá interponer ante la Dirección de Recursos Humanos o la representación legal de las personas trabajadoras mediante registro físico de la misma, que la remitirán al buzón de denuncia para su tramitación.

Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta modelo):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.

- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

2. Análisis previo de la denuncia

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de los componentes el Equipo de Investigación.

A tal efecto, se realizará un análisis preliminar de la denuncia presentada por parte del Equipo de Investigación, en el plazo máximo de 5 días desde la asignación del número de expediente a la denuncia presentada.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo de Investigación comunicará la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento. En el caso que se detecte cualquier otro tipo de acoso se trasladará al equipo de investigación pertinente para que se haga cargo del caso y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso sexual o por razón de sexo se procederá a seguir una fase de investigación.

3. Fase de investigación

3.1. Instrucción

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona supuesta acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra ella se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso, la víctima podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por quién considere.

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Investigación podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares, para la separación de las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales.

3.2. Finalización del proceso

El expediente investigador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de Investigación emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de Recursos Humanos, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por el Equipo de Investigación.

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso o, en su caso, de si los hechos no susceptibles de acoso pudieran ser constitutivos de algún otro tipo de incumplimiento laboral.
- Si se hubiera constatado mala fe en la denuncia.

- Firma de los miembros del Equipo de Investigación.

4. Acciones a adoptar derivadas del procedimiento

Si se determina la *existencia de acoso*, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo, el Equipo de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la Empresa actúe en consecuencia.

Asimismo, si se constata la *inexistencia de acoso*, pero se pone de manifiesto la existencia de otro tipo de incumplimiento laboral, el Equipo de Investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la Empresa actúe en consecuencia.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la Empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

9. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Finalizado el procedimiento, el Equipo de Investigación podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Adoptar las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Facilitar la formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la Empresa.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de la Empresa valorará adoptar medidas para que no convivan en el mismo entorno laboral la víctima y la persona acosadora, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Estas medidas nunca podrán suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona acosadora.

10. OTRAS CONSIDERACIONES

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 se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en 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, salvo que se trata de denuncias falsas o realizadas de mala fe.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional civil, penal, social o administrativa para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

ANEXO: MODELO DE FORMULARIO DE DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Motivo/s que generan la denuncia (marcar lo que corresponda con una "X")

Acoso sexual:

Acoso por razón de sexo:

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA DE ACOSO (En el caso de ser persona distinta a la persona denunciante.):

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Testigos:

Documentación aportada:

En [lugar]. a [día] de [mes] de [año]

Firmado: [El/La trabajador/a denunciante]

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (Artículo 3.1).

“El ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital (...)”.

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual, IMESAPI S.A. (en adelante, “La Empresa”) y la representación legal de los Trabajadores (RLPT), deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y DE VIOLENCIA SEXUAL

I. ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La Empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la Empresa, así como a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual ("LO 10/2022"), intentando una ejecución de los derechos regulados en aquellas.

La Compañía insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de la compañía contrala violencia de género.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Compañía, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento del reconocimiento como víctima de violencia de género a través de los medios recogidos en el Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (RD Ley 9/2018) o de violencia sexual de conformidad con la LO 10/2022.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todos los centros de trabajo de La Compañía.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género o de violencia sexual, las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, según la normativa vigente en cada momento.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES⁵

Se aplicarán en la Empresa, a las víctimas de violencia de género o de violencia sexual debidamente acreditadas, las medidas que legal o convencionalmente resulten exigibles en cada momento. Actualmente son las siguientes:

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la Empresa y la RLPT o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La Empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

⁵ Todas las medidas e información vinculada a la Seguridad Social (cotizaciones, reconocimiento de prestaciones, etc.) que se indican, por ejemplo, en los apartados 3, 4 y 5, son meramente informativos, dado que su concesión no depende ni es exigible a la Empresa, al depender de la Seguridad Social.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n). El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)).

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género o violencia sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b)).

La víctima podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4 y Ley Orgánica 10/2022, art. 38).

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

VI. MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género (que tengan tal condición debidamente acreditada judicial o administrativamente, en los términos indicados en el apartado IV), la Empresa y la RLPT acuerdan las siguientes medidas de mejoras:

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional de su retribución (salariales y extrasalariales) hasta un máximo de un 12,5% de reducción de jornada, por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades y con el límite de 1 año. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa, siempre y cuando se asegure la correcta ejecución de la obra o servicio a la que este adscrito.

3. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de la Empresa.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Recolocación en otro Centro de la Empresa (Traslados).

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la Empresa, por una duración inicial de 6 meses, ampliable hasta 12 meses, durante los cuales la Empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la Empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

5. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual en los supuestos:

1. Ayuda de una mensualidad de su salario fijo (incluyendo la parte proporcional de pagas en los casos en que estas no se abonen prorrateadas) por cambio de domicilio, así como tres días de permiso retribuido. Por traslado o en los casos de movilidad de la trabajadora a otro Centro de la Empresa, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.
2. Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando de media en los 6 meses anteriores.
3. Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de hasta 2 meses de salario de manera anual. Para la concesión del siguiente anticipo, será condición necesaria la devolución a la Empresa del anterior anticipo.
4. La Empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 1 mes de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un largo periodo de tiempo (6 meses).
5. La Empresa facilitará una compensación igual a la indemnización por despido improcedente que no será en ningún superior a 3 mensualidades de salario bruto anual, incluida las pagas extras, cuando la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo.

6. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. Asistencia psicológica

La Empresa facilitará a través de la mutua y/o asumirá el coste de la asistencia psicológica externa de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión.

VII. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VIOLENCIA SEXUAL.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o de violencia sexual, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La Dirección de la Empresa deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la Empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género o de violencia sexual.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora.

Se facilitará un contacto de la empresa que facilite toda la información necesaria en el caso en que sea requerida.

VIII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está vinculado a la vigencia del Plan de Igualdad, sin menoscabo de las posibles revisiones que se pudieran suceder bajo el comité de seguimiento del mismo.

No obstante, las medidas de mejora que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico de Igualdad

1. Acceso al empleo y contratación

- No existe un equilibrio en la contratación de hombres y mujeres en la Empresa. Se contrata a más hombres que a mujeres, a pesar de la infrarrepresentación femenina detectada, dada la dificultad de encontrar candidaturas femeninas.
- El 63,94% de las contrataciones fue mediante contrato de obra y servicio, siendo la proporción de hombres superior a la de mujeres. Sin embargo, en proporción a su presencia en la empresa, hubo más contrataciones de mujeres mediante contrato eventual por circunstancias de la producción que de hombres. Por tanto, la temporalidad no afecta de forma mayoritaria a un determinado sexo.
- Los miembros del equipo de selección tienen formación en igualdad de oportunidades.
- En la charla de acogida, se informa a la persona trabajadora del compromiso de la Empresa con el principio de igualdad de oportunidades.
- En caso de igualdad en un proceso de selección, se da preferencia a la candidata femenina (discriminación positiva).
- En proporción a su presencia en la empresa, se ha incorporado más mujeres jóvenes (entre 20 y 45 años), cuando existen más hombres de mayor edad (de más de 60 años) trabajando.
- Proporcionalmente, las desvinculaciones de mujeres han sido más frecuentes en contratos eventuales, mientras que en hombres han sido en contratos de obra o servicio o contrato indefinido, lo que coincide con lo sucedido a nivel de contratación. Por tanto, la temporalidad no afecta de forma mayoritaria a un determinado sexo.
- El 77,70% de las incorporaciones durante el año 2021 fueron en el nivel jerárquico de 'Per. Operario', siendo mayoritarias las incorporaciones masculinas en este nivel.
- Proporcionalmente, las incorporaciones femeninas son significativamente superiores a las de los hombres en el nivel de per. Administrativo.
- El 72,70% de las desvinculaciones producidas durante 2021 fueron en el nivel de 'Per. Operario' (nivel en el que también se produjeron la mayoría de las incorporaciones).
- Proporcionalmente, las desvinculaciones femeninas han sido superiores en el nivel per. Administrativo (coincidiendo con la mayor incorporación femenina en este nivel) y en per. Técnico.
- Es destacable que la desvinculación femenina en mando intermedio ha sido sustancialmente inferior a la masculina en ese nivel, en el que existió una mayor incorporación femenina. Por tanto, ayuda a incrementar el talento femenino en puestos de mando.

2. Clasificación profesional

- La mayor parte de la plantilla está conformada por personas en las categorías de oficial (oficial de 1ª, oficial 1ª jefe equipo, oficial 2ª y oficial 3ª), estando dichas categorías muy masculinizadas.
- La categoría profesional con mayor número de personas trabajadoras es la de Oficial 1º: el 33,77% de la plantilla está clasificada como Oficial 1º (385 hombres y 1 mujer).
- La categoría profesional más frecuente entre las mujeres de la Empresa es la de Oficial 1º administrativo: El 17,24% de las mujeres de la plantilla está encuadrada en dicha categoría (cuando solo el 1,9% de los hombres de la plantilla están encuadrados en dicha categoría). Se trata de una categoría feminizada.
- En las categorías de licenciado/a, titulado medio y titulado superior (de mayor nivel titulación), existe mayor paridad e incluso, en proporción a su presencia en la empresa, un mayor porcentaje de mujeres.
- Hay más hombres que mujeres en todas las categorías, excepto en las siguientes: Arquitecto Superior, Arquitecto técnico, Auxiliar administrativo, Auxiliar ayuda a domicilio, Ayudante oficinas varios, Coordinador de proyecto, Grupo 5 Limpiadora, Jefe Administrativo 2, Limpiador/a, Oficial 1º Administrativo, Oficial 2º Administrativo, Ordenanza, Técnico Deportivo 3.1.
- Hay más hombres que mujeres en todos los niveles jerárquicos, excepto en el nivel 'Personal Administrativo
- Además, proporcionalmente, hay más mujeres en el nivel de Per. Técnico.
- Hay más hombres que mujeres en todas las áreas, excepto en el área de Servicios Centrales donde hay paridad.
- Proporcionalmente, hay más mujeres que hombres en las áreas de Conservación y Servicios Centrales (esta última, de perfil más administrativo).
- La mayoría de las mujeres de la plantilla (54,48%) prestan servicios en el área de Instalación y Servicios, donde se encuadra la mayor parte de la plantilla de IMESAPI (70,17%).
- Existe una infrarrepresentación femenina en los puestos de dirección, mandos intermedios y personal operario superior a la existente a nivel de empresa (12,69% en 2021), lo que sucede en todas las áreas salvo conservación y servicios centrales.
- La presencia de mujeres en la RLT es muy inferior a la de los hombres.

3. Formación

- IMESAPI ofrece cursos de formación obligatoria (necesaria para realizar las actividades concretas de cada puesto de trabajo) y cursos de formación voluntaria (destinada a aumentar o profundizar los conocimientos en una materia). Las actividades formativas obligatorias suelen ser presenciales y

se realizan generalmente en horario laboral en el lugar de trabajo, salvo causas extraordinarias.

- > En cuanto a las personas trabajadoras con situaciones especiales como, por ejemplo, trabajadoras y trabajadores en situaciones de suspensión por nacimiento de hijo/a, se les informa de la posibilidad de realizar los cursos que estén relacionados con sus puestos de trabajo.
- > Las personas trabajadoras con reducción de jornada también pueden acceder a las actividades formativas sin límites para ello.
- > IMESAPI ha impartido formación en igualdad de oportunidades y no discriminación a 8 mujeres y 52 hombres en el año 2021.
- > Aunque en 2021, la formación ofrecida por la Empresa ha aumentado considerablemente respecto al año 2020 (sin que se aprecien grandes variaciones en cuanto al género) e incrementando la inversión en formación en un 41,9%, sólo alrededor de la mitad de la plantilla ha recibido formación.

4. Promoción Profesional

- > No existe un método específico para la evaluación de la plantilla. Los criterios utilizados por IMESAPI para la promoción de sus empleados y empleadas son la cualificación y la experiencia.
- > En la comunicación de las vacantes existentes para promoción interna, se informa y motiva en iguales condiciones a hombres y mujeres.
- > A la hora de decidir sobre la promoción profesional, entre candidatos finalistas en igualdad de condiciones se tiene en cuenta el género infrarrepresentado, en este caso, el femenino.
- > Las decisiones sobre la promoción de la plantilla las toman los Jefes de obra, Jefes de Departamento, Delegados y la Dirección de la Empresa.
- > El personal que interviene en los procesos de promoción cuenta con formación en materia de igualdad.
- > En 2021 se produjeron 21 promociones, por lo que no son habituales (inferior al 2% de plantilla).
- > El 90,48% de las promociones producidas en 2021 fueron masculinas.

5. Condiciones de trabajo

- > El 95,28% de la plantilla trabajó en 2021 entre 30 y 40 horas semanales.
- > Teniendo en cuenta su proporción en la Empresa, las mujeres de la plantilla realizan menos horas semanales que los hombres.
- > No existen registros de movilidades y modificaciones sustanciales de trabajo por género.

6. Conciliación

- > El 66,4% de la plantilla no tiene hijos a su cargo, mientras que el 17,50% de la plantilla tiene un hijo y el 16,10% tiene dos o más. Las mujeres tienen

en proporción menos responsabilidades familiares (hijos/as a cargo) que los hombres trabajadores de la Empresa, ya que el 71,03% de las mujeres no tiene hijos frente al 65,73% de los hombres.

- > En cuanto a las suspensiones por nacimiento de hijo, en 2021, se disfrutaron por 30 hombres y 4 mujeres. Esta proporción (88,23%-11,76% es similar a la de su presencia en la empresa). Sin embargo, sólo 23,53% de los hombres (8) disfrutó de la suspensión al 100% de jornada.
- > En 2021, 17 personas trabajadoras disfrutaron de una reducción de jornada por guarda legal: 5 hombres (29,41%) y 12 mujeres (70,59%). Por tanto, las mujeres solicitan en mayor medida reducciones de jornada.
- > Las excedencias voluntarias no son habituales en la Empresa. Sólo 6 hombres y ninguna mujer disfrutaron de una excedencia voluntaria en 2021.
- > No ha habido excedencias por guarda legal en 2021.
- > En cuanto mecanismos de conciliación ofrecidos por la Empresa, IMESAPI posibilita la flexibilidad en los horarios de entrada y salida en función de causas justificadas en aquellos puestos de trabajo en los que organizativa y productivamente es posible. Se ha ampliado el horario flexible de 14.00h a 15.00h para las personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal.

7. Infrarrepresentación femenina

- > La plantilla no está equilibrada: 87,31% hombres (998) vs. 12,69% mujeres (145) en 2021.
- > Las mujeres están infrarrepresentadas en todos los centros de trabajo, en todas las bandas de edad y antigüedad, y en todos los tipos contractuales, así como en la mayoría de puestos de trabajo (salvo en el personal administrativo).
- > También existe infrarrepresentación en la contratación.
- > Existe una infrarrepresentación femenina en los puestos de dirección, mandos intermedios y personal operario superior a la existente a nivel de empresa (12,69% en 2021), lo que sucede en todas las áreas salvo conservación y servicios centrales.

8. Prevención del acoso sexual

- > En 2020 y 2021 la Empresa no ha recibido ninguna denuncia de acoso y en 2019 se recibieron 3 denuncias de acoso moral pero en ninguna se constató la existencia de acoso y se archivaron.
- > La Empresa cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- > IMESAPI imparte formación en materia de prevención del acoso y violencia de género a la plantilla dentro de la formación de igualdad (incluidos los responsables de canalizar las denuncias de esta naturaleza).

9. Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje

- > En ocasiones, los nombres de los puestos de trabajo están masculinizados o feminizados (ingeniero vs. administrativa).
- > En la responsabilidad social corporativa no se recoge de forma expresa el compromiso de la Empresa con la igualdad de oportunidades.

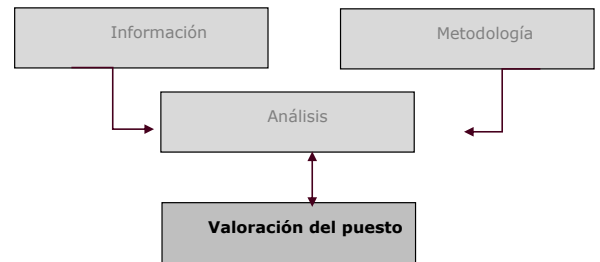
Anexo II. Resultados de la Auditoría Retributiva.

La auditoría salarial se ha realizado en base al sistema analítico de valoración de puestos de trabajo existente en la empresa, que ha sido diseñado por PSICOTEC.

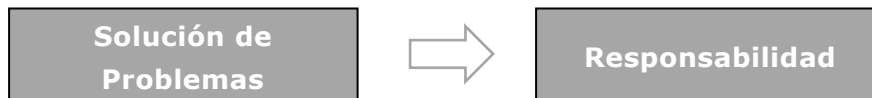
Este modelo está basado en factores, incorporando la perspectiva de género. El esquema básico parte de esta premisa:

Factores comunes en los puestos

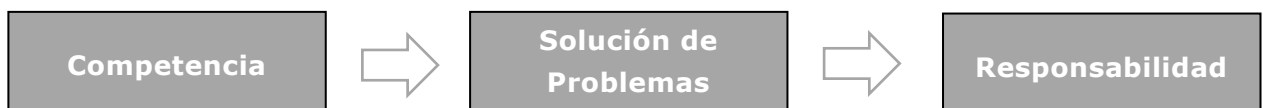
- Todo puesto existe para aportar resultados a la organización
- Para aportar estos resultados debe actuar (tomar decisiones)



- Para poder tomar decisiones, debe abordar y resolver los problemas que se presentan en su trabajo



- Para abordar y resolver problemas, el ocupante del puesto debe contar con los conocimientos y experiencias adecuados



La metodología parte de dos ejes o factores claramente diferenciados. **El primer eje consiste en detallar cuáles son las capacidades necesarias** para el desempeño del puesto. El **segundo consiste en determinar las condiciones** bajo las cuales son utilizadas esas capacidades.

Cada eje o factor tendrá diferentes sub—factores, ya definidos de manera detallada y clara. En concreto:

Capacidades (competencias)

- Conocimientos específicos.
- Competencias sociales y directivas.
- Complejidad y ambigüedad.

Presión

- Magnitud de acierto o error.
- Posibilidad de detección por otros o por sistemas internos.
- Calidad de la información disponible.
- Condiciones de trabajo.

Dichos **sub-factores están nivelados y definidos**, asignando a **cada uno de esos niveles un factor multiplicador** diferente que hará que un puesto de trabajo tenga más o menos puntos.

Del análisis de las **retribuciones totales** equiparadas (normalizadas y anualizadas) percibidas por la plantilla de la Empresa en el año 2021, no se desprende ninguna brecha retributiva significativa, siendo la diferencia retributiva entre hombres y mujeres en la media del 14,57%, a favor de los hombres, que se incrementa levemente en la mediana hasta el 14,88%. Por tanto, a nivel de retribución total, podemos concluir que **no existen diferencias retributivas significativas** entre mujeres y hombres.

Por otro lado, tras llevar a cabo el análisis retributivo en atención a la **puntuación de la valoración de puesto de trabajo (VPT)**, se han apreciado **diferencias retributivas significativas en las VPT 161, 172, 212, 368, 433 y 498. Sin embargo, no obedecen a razones de género**, tal y como se indica a continuación.

En relación con la **VPT 161**, existe una diferencia retributiva en la media del 27,45% que se debe principalmente a los distintos convenios colectivos a los que se sujetan las relaciones laborales que contienen complementos salariales muy diferenciados (y muy elevados en el caso del convenio que aplica a la mayoría de los hombres), así como a los diferentes puestos que ocupan las personas trabajadoras de la VPT - de "*Limpiador/a*" y "*Peón especializado*" o "*Especialista*". Por tanto, la diferencia no obedece a razones de género, sino a los distintos puestos y convenios de aplicación.

En relación con la **VPT 172**, se ha detectado una brecha en la mediana del 26,75% a favor de los hombres. Al igual que en la VPT 161, las diferencias se producen debido a que las mujeres están mayoritariamente sujetas al convenio colectivo de servicios de atención para personas dependientes que contiene unas condiciones salariales inferiores a los convenios colectivos de la construcción de distintas provincias a los que están mayoritariamente sujetos los hombres de esta puntuación. Por tanto, la diferencia no obedece a razones de género, sino a los diferentes convenios de aplicación.

En la puntuación de la **VPT 212** hay brecha retributiva tanto en la media - 26,32% - como en la mediana - 30,85%-. En esta VPT el motivo de la diferencia retributiva es la sujeción a convenios colectivos diferentes, teniendo el que regula la relación de la única mujer de la VPT - convenio colectivo de siderometalurgia de Tenerife

- unas condiciones salariales sustancialmente inferiores a los demás convenios. Por tanto, la diferencia no obedece a razones de género, sino a los distintos convenios de aplicación.

Por su parte, la **VPT 368** refleja también una diferencia retributiva del 26,35% entre la retribución media de los hombres y la única mujer perteneciente a dicha puntuación, lo que implica que no nos hallamos ante una muestra suficientemente representativa a efectos estadísticos (al no existir una población mínima de 5 mujeres). En todo caso, las diferencias en este grupo se producen por la diferente antigüedad entre los hombres (31 años) y la mujer (5,5 años) y los diferentes niveles de responsabilidad que tienen. Estas diferencias afectan tanto en el complemento de antigüedad, como en el salario pactado - mejora voluntaria - y en el bonus (que está vinculado con el salario pactado), dada la mayor responsabilidad e incrementos retributivos durante todos los años de prestación de servicios. Por tanto, las diferencias detectadas tampoco están vinculadas con el género de las personas.

Por otro lado, tenemos la **VPT 433** en la que se ha detectado una brecha ligeramente significativa del 25,37% entre el hombre y la mujer que pertenecen a esta puntuación. En este caso, al existir un solo hombre y una sola mujer, la brecha no es estadísticamente representativa. Además, son personas que ocupan puestos diferentes y que implican distinto nivel de responsabilidad (teniendo el hombre un equipo de aproximadamente 10 personas a cargo, mientras que la mujer no tiene equipo a cargo). El hecho de ocupar un puesto de mayor responsabilidad hace que, tanto el salario pactado como el bonus, sean superiores. En consecuencia, la diferencia no obedece a razones de género, sino a la distinta responsabilidad asumida por los puestos.

Por último, encontramos nuevamente una diferencia ligeramente significativa en la **VPT 498**, pero, en este caso la misma es a favor de las mujeres. En concreto, la diferencia es del 25,14% en la mediana de la retribución total, siendo del 20% en la media. La misma se debe a que el puesto que ocupa una de las dos mujeres ("*Subdirectora de la Asesoría Jurídica*") es de mayor responsabilidad, lo que se refleja en la mejora voluntaria por parte de la empresa y en el bonus muy superior al del resto de compañeros de la misma puntuación. En consecuencia, la diferencia no obedece al género, sino a la responsabilidad asumida por el puesto. Además, la diferencia tampoco es estadísticamente representativa, dado que sólo hay dos mujeres en dicha VPT, por lo que la muestra es muy pequeña.

En consecuencia, en las VPTs 368, 433 y 498 no existe una muestra suficientemente representativa que permita considerar como representativas las diferencias detectadas.

En el resto de VPT no se han detectado diferencias significativas superiores al 25% de la media o mediana en la retribución total.

En cuanto a las políticas retributivas, las medidas de conciliación como la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a, excedencias por cuidado de menor y las

reducciones de jornada por guarda legal pueden afectar a la percepción del bonus, estando en muchos casos la decisión de ajustar los objetivos en manos de la discrecionalidad del responsable del departamento.

Por ello, sería aconsejable para mayor objetividad, que se produjera una revisión sistemática y proporcional de los objetivos individuales en este tipo de circunstancias.

En conclusión, pese a que tras la auditoria salarial no se han evidenciado brechas salariales por razón de sexo a nivel general, y la existente a nivel VPT se debe a motivos no derivados del género de los trabajadores, y pese a que se ha determinado que el sistema retributivo de **IMESAPI** es equitativo y coherente, cabe establecer medidas que mejoren la situación analizada.