PdIND

Política de Igualdad y No Discriminación

V1.2025

GETAFE AYUNTAMIENTO | Empresa Municipal GETAFE INICIATIVAS | GISA GETAFE | el apeadero urbano

ÍNDICE

01 MARCO LEGAL

02 COMPROMISO CON LA IGUALDAD

03 PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

04 PERSONAS DESTINATARIAS

05 OBJETIVOS GENERALES

06 PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD

07 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

08 PROMOCIÓN

09 FORMACIÓN

10 RETRIBUCIÓN

11 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

12 ACOSO SEXUAL Y LABORAL

13 VIOLENCIA DE GÉNERO

14 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

15 SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

16 PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

17 ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

18 AGRADECIMIENTOS

01
MARCO LEGAL

01

MARCO LEGAL

La igualdad de género, entendida como la equiparación de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, es un pilar fundamental reconocido a nivel global en varios instrumentos internacionales dedicados a los derechos humanos. Uno de los documentos más significativos en este ámbito es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979. Esta Convención marca un compromiso internacional para combatir la discriminación de género y promover la igualdad.

En el contexto de la Unión Europea (UE), este compromiso con la igualdad de género se ha reforzado significativamente desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999. El tratado establece que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio esencial que debe ser incorporado en todas las políticas y acciones tanto de la UE como de sus estados miembros, abogando por la eliminación de desigualdades y promoviendo activamente la igualdad de género en todos los ámbitos.

En España, la constitución refleja este mismo compromiso a través de su artículo 14, que declara explícitamente el derecho a la igualdad y prohíbe la discriminación por razón de sexo, entre otros motivos. Además, el artículo 9.2 establece la responsabilidad de los poderes públicos de facilitar y promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea efectiva y real para todos los individuos y los colectivos que conforman la sociedad. Este enfoque dual, que combina la prohibición de la discriminación con el mandato activo de promover la igualdad, subraya la importancia de la igualdad de género como un principio jurídico y social fundamental tanto en el ámbito internacional como en el marco específico de la Unión Europea y España. En este sentido, algunas de las principales normativas de referencia son las que se muestran en la siguiente página.

ÁMBITO LABORAL	> 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. > Convenio Colectivo aplicable por sector. > Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, "LdI") y la normativa complementaria que la desarrolla. > Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. > Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
ÁMBITO PENAL	> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, "Código Penal"). > Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. > Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. > Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los delitos contra la libertad sexual, la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores. > Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
ÁMBITO CONSTITUCIONAL	> Constitución Española de 1978 (Arts. 10, 14, 15 y 18).
ÁMBITO INTERNACIONAL	> Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

02
COMPROMISO CON LA IGUALDAD

02

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

GETAFE INICIATIVAS S.A. y AEPADERO URBANO (en adelante, “la Entidad”), impulsada por el Órgano de Gobierno y la Dirección, tiene en el compromiso ético y responsable una de sus bases fundamentales. La igualdad de todos los seres humanos constituye un valor fundamental para el desarrollo sostenible y pacífico de la sociedad. En este sentido, la igualdad entre hombres y mujeres, así como el respeto y la inclusión de colectivos de especial protección como las mujeres, los menores, y el colectivo LGTBI, representan desafíos cruciales a afrontar por todos las personas y colectivos sociales, entre los cuales las entidades y organizaciones han de desempeñar un papel esencial.

Es por ello que desde la Entidad declaramos nuestro compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la LdI.

Por todo ello, el principio de igualdad de trato y oportunidades pasa a ser un eje fundamental en toda nuestra estrategia de recursos humanos, que detallaremos a continuación, incorporándose en cada uno de los ámbitos en que se desarrolla, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

03

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

03

PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD

La presente Política de Igualdad (en adelante, "PdI") se articula con el objetivo de lograr la total igualdad entre mujeres y hombres, así como promover la inclusión y respeto hacia los colectivos de especial protección, incluyendo mujeres, menores, y el colectivo LGTBI, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Con este enfoque integral, se establecen los siguientes principios de actuación:

- **Principio del bien colectivo:** pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla, extendiendo sus beneficios a todos los colectivos de especial protección, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos y todas.

- **Principio de transversalidad:** implica a todas las áreas de gestión y organización de la Entidad, asegurando que la igualdad y la inclusión de todos los colectivos se integren de manera transversal en todas las políticas, procedimientos y acciones.

- **Principio de dinamismo:** la PdI es progresiva y está sometida a cambios constantes para mantener debidamente actualizado nuestro compromiso a los cambios normativos, sociales y organizativos, adaptándose a las necesidades de todos los colectivos, incluyendo el colectivo LGTBI.

- **Principio de coherencia:** el objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos establecidos, trabajando de manera coherente hacia la igualdad y la inclusión de todos los colectivos, reconociendo y abordando las distintas formas de discriminación.

- **Principio de flexibilidad:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades, siempre en relación con el contexto, entorno y características operativas de la Entidad, permitiendo una respuesta ágil y efectiva a las particularidades de cada colectivo, asegurando que todas las personas que forman parte de la plantilla, independientemente de su género, orientación sexual, identidad o expresión de género, se sientan valoradas y respetadas.

04
PERSONAS DESTINATARIAS

04

PERSONAS DESTINATARIAS

La presente Política de Igualdad está destinada a la totalidad de la plantilla de la Entidad, afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de personas trabajadoras de la entidad, así como a todas aquellas personas que realicen un proceso de selección y/o contratación, pese a que finalmente no sean elegidas para la vacante.

Este enfoque inclusivo asegura que la Política de Igualdad no solo beneficie a los colectivos de especial protección, como mujeres, menores, y el colectivo LGTBI, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sino que también promueva un entorno respetuoso y libre de discriminación para cualquier persona que interaccione con la Entidad, independientemente de la naturaleza de su relación. De este modo, la Entidad se compromete a fomentar la igualdad de trato y oportunidades.

05
OBJETIVOS GENERALES

05

OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales de la presente Política son los siguientes:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva no solo entre hombres y mujeres, sino también asegurando la inclusión y el respeto hacia los colectivos de especial protección como mujeres, menores, y el colectivo LGTBI, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, en todos los niveles de la Entidad. Esto implica garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y diverso.
- Aplicar la perspectiva de género y la inclusión de manera transversal en la Entidad, asegurando que el principio de igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación por razón de género, orientación sexual, identidad de género o características sexuales, guíe la actuación de todas las personas que forman parte de la compañía, en todas sus áreas y niveles.
- Asegurar la ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a la selección y contratación, promoción, formación, retribución, conciliación entre vida laboral y familiar y en la salud laboral.
- Garantizar la igualdad salarial no solo entre mujeres y hombres, sino también asegurar que no existan desigualdades salariales por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales, promoviendo una retribución equitativa basada en el mérito, las capacidades y el rendimiento, independientemente de las características personales o sociales de las personas empleadas.
- Prevenir el acoso sexual y desarrollar acciones tendentes a mejorar la situación de las víctimas de violencia de género.

Seguidamente detallaremos cada uno de los puntos específicos que se han desarrollado para el cumplimiento y aplicación de estos objetivos generales.

06
PERSONA RESPONSABLE DE IGUALDAD

06

RESPONSABLE DE IGUALDAD

Con el objetivo de dotar de eficacia y asegurar el cumplimiento de la presente PdI, la Entidad ha designado una persona responsable, con la formación y soporte profesional necesario para cumplir con dicha función. La persona designada se encargará de dar seguimiento a la PdI, asegurando su aplicación y continua actualización.

La persona Responsable de Igualdad (en adelante, "RdI") velará por una efectiva igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, dando soporte a las personas directamente implicadas en su cumplimiento.

Las funciones principales de la persona Responsable de la presente Política (RdI) serán las siguientes:

- Seguimiento continuo de la PdI.
- Detectar y evaluar potenciales situaciones de discriminación en la Entidad.
- Procurar la coordinación de las distintas áreas y departamentos de la Entidad con el objetivo de alcanzar una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Revisión y actualización de la PdI para adaptarla a todas aquellas circunstancias y cambios organizativos o normativos que hagan necesaria su actualización
- Enlace, coordinación y soporte con la función de la persona Responsable del Sistema Interno de Información, en especial respecto las cuestiones en materia de igualdad y prevención del acoso, asegurando la debida aplicación de los mecanismos de protección de la persona informante y el cumplimiento específico de la normativa de protección de datos para este tipo de sistemas.
- Realizar formación de manera actualizada dirigida a la obtención de conocimientos sobre el acoso sexual, discriminatorio, laboral y sobre aquellas conductas que atentan contra la integridad moral o física. Y, asimismo, poder disponer de herramientas de sensibilización, prevención e intervención en igualdad y no discriminación de las personas trans, LGTBI y sus familias.
- Elaborar un Informe / Memoria de Situación anual de los aspectos clave de la PdI para la debida información a las personas clave en decisiones de igualdad de la Entidad, en el que, además, se analizará el estado de los indicadores genéricos de cumplimiento de las pautas, principios y medidas que se expondrán en la presente PdI.
- Confección y/o supervisión de la elaboración del registro retributivo anual de la Entidad y del análisis y Plan de Actuación de las eventuales situaciones de desigualdad retributiva detectadas.
- En caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, confección y/o supervisión de la elaboración de la Auditoría Retributiva de la Entidad y del análisis y Plan de Actuación de las eventuales situaciones de desigualdad retributiva detectadas.

07
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

07

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la Entidad somos conscientes y todas las personas integrantes de la misma se encuentran sensibilizadas con las dificultades históricas que han tenido las mujeres, en comparación con los hombres, para acceder a determinados puestos de trabajo o, incluso, al empleo en general, así como con los retos similares que enfrenta el colectivo LGTBI debido a prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Todo ello ha originado una infrarrepresentación tanto femenina como de miembros del colectivo LGTBI en diversos sectores y funciones. Esta limitación no solo se aprecia en el acceso al empleo, sino que, además, las mujeres y personas del colectivo LGTBI pueden encontrarse con restricciones para llegar a puestos cualificados y de responsabilidad. Dichas problemáticas se conocen como segregación sexual horizontal y vertical, y afectan de manera significativa tanto a mujeres como a personas LGTBI, subrayando la importancia de abordar estas cuestiones desde una perspectiva inclusiva y de igualdad de oportunidades.

En el presente apartado de la Política de Igualdad, presentamos nuestras políticas y acciones tendentes a prevenir la segregación horizontal. Este fenómeno se refiere a las dificultades de ciertos grupos de población para acceder a determinadas profesiones como consecuencia de la falta de consideración de sus capacidades reales, produciendo, entre otros, la infrarrepresentación de un sexo u otro.

En este sentido, somos conscientes de que la desigualdad referida no solo conlleva problemas económicos para quienes la sufren, sino que, además, deriva en problemas a nivel personal. Por todo ello, consideramos la importancia de la adopción de medidas tendentes a fomentar la cultura de no discriminación.

Y es que, en el marco de nuestra responsabilidad social consideramos la igualdad de trato y oportunidades un eje fundamental e irrenunciable. Asimismo, desde la Entidad garantizaremos la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la selección y la contratación de las personas trabajadoras, fomentando y gestionando la presencia equilibrada de mujeres, hombres, y miembros del colectivo LGTBI en los distintos procesos de selección y contratación. A tal efecto, podrán aplicarse, en su caso, acciones positivas, bajo el principio básico de la igualdad de condiciones, para asegurar una representación diversa e inclusiva en nuestra plantilla. Esta iniciativa subraya nuestro compromiso con la promoción de un ambiente laboral que respeta y valora la diversidad de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, como elementos enriquecedores de nuestra cultura organizacional.

Asimismo, nos aseguraremos de que la perspectiva de género se integre dentro de todos y cada uno de los órganos de la **Entidad** y, en especial, en el Departamento / Responsables de Recursos Humanos, con el objeto de lograr el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En este sentido, fomentaremos el equilibrio entre mujeres y hombres independientemente de la modalidad de contratación. A tal efecto, nuestro compromiso con la igualdad de trato y oportunidades incidirá en las personas trabajadoras contratadas a jornada parcial y a jornada completa, así como en las personas trabajadoras con contratos de tiempo determinado, y aquellos con contratos indefinidos.

Consiguientemente, desde la Entidad nos aseguraremos de la mejora continua y la reacción ante las posibles deficiencias en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de los siguientes principios y acciones:

- Actualizar los procedimientos de selección para asegurar que estos se realicen con perspectiva de género e inclusión, velando por la igualdad efectiva de mujeres, hombres y miembros del colectivo LGTBI.
- Garantizar que mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI tienen las mismas oportunidades de acceso a los potenciales procesos de selección de personal que realice la empresa.
- Asegurar la implantación de sistemas de selección objetivos. En este sentido, las personas empleadas que intervengan en los procesos de selección, de contratación y/o promoción profesional deben guiarse con objetividad en sus actuaciones y decisiones, sin tener en cuenta cualquier factor que pueda alterar la objetividad de la decisión.
- Dar transparencia y fomentar el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.
- En caso de subcontratar a una empresa para la realización del proceso de selección, se le notificará el deber de cumplir informar con nuestro principio y política de igualdad.
- La publicación de ofertas de trabajo evitará tanto el uso de lenguaje e imágenes sexistas como el traslado de un mensaje sexista, asegurando también el empleo de lenguaje inclusivo que refleje y respete la diversidad de género, orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Revisar y adaptar los medios de comunicación de las ofertas de trabajo de la empresa para asegurar que estas alcancen a mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI con el perfil adecuado para la vacante, empleando un lenguaje inclusivo y estrategias de difusión que promuevan la equidad en el acceso a las oportunidades laborales.

- Las entrevistas a las potenciales personas candidatas se llevarán a cabo teniendo en cuenta los principios de igualdad de trato y oportunidades y siempre evitando cualquier tipo de lenguaje o expresión sexista o discriminatorio por razón de identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

- Evaluar los criterios de selección en el caso concreto, teniendo en cuenta, si es preciso, criterios de discriminación positiva, tanto para el acceso a puestos con jornada a tiempo parcial, como para la contratación indefinida.

- Comunicar el principio de igualdad de trato y oportunidades y nuestras PdI y prevención del acoso en el proceso de acogida e incorporación en la Entidad.

- Asegurar condiciones de promoción, conciliación y retribución que garanticen las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.

- Garantizar un sistema de clasificación profesional neutro y libre de sesgos de género.

- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

- Incluir la formación en materia de igualdad de trato, perspectiva de género e inclusión de la diversidad para las personas miembros del equipo de Recursos Humanos y cualquier persona trabajadora involucrada en los procesos de selección y contratación de las personas empleadas. Esta capacitación debe abarcar conocimientos sobre cómo promover un enfoque inclusivo que respete y valore la diversidad de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, garantizando prácticas equitativas y libres de prejuicios en todos los procedimientos de reclutamiento.

- Implementar cualquier otra medida necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI, abarcando acciones específicas y adaptativas que respondan a las necesidades emergentes y contribuyan a promover un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

- Habilitar un Sistema Interno de Información para que personas trabajadoras y personas candidatas puedan notificar (con todas las garantías de protección de la persona informante que establece el marco normativo para este tipo de sistemas) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

08
PROMOCIÓN

08

PROMOCIÓN

En la Entidad estamos comprometidos con el principio de igualdad de trato y oportunidades y, por ende, creemos que el mismo debe extenderse a la posibilidad de promoción de todas y cada una de las personas que forman parte de nuestra organización. En este sentido, analizaremos y gestionaremos todas las posibles dificultades que tengan las personas de nuestra Entidad para desarrollarse profesionalmente, es decir, para ocupar puestos de mayor responsabilidad, tomando para ello las medidas necesarias para evitar la existencia del denominado “techo de cristal” en nuestra Organización.

Por todo ello, desde la Entidad procuraremos que la promoción de las personas trabajadoras se lleve a cabo en base a criterios objetivos y transparentes como son, entre otros, las aptitudes técnicas, las aptitudes personales, la motivación, la experiencia y la adecuación al puesto en concreto en base al perfil de la persona.

Así las cosas, se toman las medidas para reducir las desigualdades y desequilibrios que puedan darse, mejorando las posibilidades y condiciones de acceso de las personas con riesgo de discriminación a determinados cargos en la Entidad, atendiendo a la situación y organización de la misma.

A tal efecto, aseguraremos que el principio de igualdad de trato y oportunidades informe toda la actividad de promoción de la empresa, procurando que la misma se desarrolle en base a las siguientes **acciones y principios**:

- Aportar y contribuir en la transparencia en los procesos en los que se tomen decisiones en materia de promoción interna.
- Asegurar y supervisar que las decisiones de promoción se toman en base a criterios objetivos.
- Comunicar debidamente las oportunidades y requisitos de promoción interna, de forma que sean accesibles a la totalidad de la plantilla con opciones a la misma.
- Revisar los criterios establecidos para la promoción interna de la plantilla en su conjunto.
- Asegurar que las ofertas y los requisitos para optar a las mismas se expresan de manera clara y transparente a la plantilla.
- Revisar el lenguaje empleado en la descripción de las ofertas publicitadas tanto interna, como externamente, para evitar el uso de términos sexistas.
- Realizar un seguimiento por parte de Recursos Humanos de la publicación de las vacantes.
- Fomentar y priorizar que las vacantes existentes se cubran a través de la promoción interna, quedando la contratación externa en un segundo plano.
- Promover la formación en materia de igualdad de trato, perspectiva de género e inclusión de la diversidad para las personas miembros del equipo de Recursos Humanos y cualquier persona trabajadora, persona encargada de evaluar las candidaturas para las promociones. El objetivo es garantizar que las evaluaciones se realicen de manera objetiva, asegurando que todas las personas candidatas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad o expresión de género, sean valoradas equitativamente basándose en sus méritos y capacidades, libre de prejuicios o discriminación.
- Estudiar la aplicación, según la situación y las características de la vacante, de medidas de discriminación positiva en el proceso de promoción.
- Asegurar la posibilidad de que las personas trabajadoras conozcan la posibilidad de expresar sus deseos de promocionar.
- Procurar mantener una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de la empresa.
- Comunicar las competencias y cualidades que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo, en caso de vacante.
- Fomentar la participación activa de mujeres y miembros del colectivo LGTBI en los procesos de promoción, implementando medidas que motiven y apoyen su desarrollo profesional y aspiraciones de crecimiento dentro de la empresa.
- Implementar todas las medidas adicionales necesarias para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI, adaptándose a las necesidades específicas y emergentes para promover un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las identidades y orientaciones.
- Habilitar un Sistema Interno de Información para que todas las personas con opciones a promoción puedan informar (con todas las garantías de protección de la persona informante que establece el marco normativo para este tipo de sistemas) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

09
FORMACIÓN

09

FORMACIÓN

El establecimiento de una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades en nuestra empresa debe fomentar y contemplar acciones formativas especificas dirigidas a la plantilla en general y, en especial, al personal que ostente cargos de responsabilidad en la empresa.

En este sentido, cualquier política y principio que en materia de igualdad y prevención del acoso que se implante, debe pasar por la sensibilización de la plantilla en ese respecto. Por ello, desde la Entidad entendemos que la formación de nuestras personas trabajadoras es crucial para la correcta implantación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Además, con el objetivo de asegurar el desarrollo igualitario de mujeres, hombres y miembros del colectivo LGTBI, y contribuir a la clasificación profesional igualitaria entre todos los géneros y orientaciones, nos comprometemos a facilitar el acceso equilibrado a los distintos procesos de formación de la empresa. Esto no se limitará únicamente a materias de igualdad, sino que se extenderá a cualquier ámbito de formación y capacitación profesional de nuestra plantilla, promoviendo la equidad en el desarrollo de habilidades y conocimientos.

Para materializar lo anterior, desde la Entidad nos comprometemos a asegurar la mejora continua y a actuar proactivamente ante cualquier deficiencia relacionada con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI. Esto se logrará a través de la implementación de principios y acciones específicas que promuevan un ambiente laboral inclusivo, diverso y respetuoso, reconociendo y valorando la contribución única de cada persona a nuestra organización.

- Garantizar la formación continua de toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, centrándose especialmente en las políticas de igualdad, así como en la prevención del acoso sexual y por razón de género, orientación sexual, identidad y expresión de género. Esto implica proporcionar capacitaciones regulares que refuercen el compromiso de la empresa con un entorno laboral inclusivo y respetuoso para todas las personas.

- Procurar el acceso de toda la plantilla a la Política de Igualdad y a sus objetivos, principios y acciones para cumplir con nuestro compromiso de responsabilidad en esta área.

- Procurar una formación avanzada a las personas de la alta dirección del departamento de recursos humanos y a todas las personas que participen en la selección y promoción y formación.

- Revisar todos los materiales formativos de los diferentes cursos tanto en materia de Igualdad de trato y oportunidades así como en la prevención del acoso sexual y por razón de género, orientación sexual, identidad y expresión de género, así como en cualquier otra materia para que los mismos se impartan con perspectiva de género, asegurando que en los mismos se haga uso del lenguaje inclusivo.

- Impulsar acciones de formación y sensibilización concretas cuando las circunstancias, incidentes o cambios normativos / organizativos lo requieran.

- Impulsar acciones de formación y sensibilización concretas para grupos diferenciados de la plantilla, cuando las circunstancias particulares lo aconsejen.

- Procurar una comunicación completa, extensiva y clara de la formación en relación con las políticas de igualdad de la empresa, de manera que la misma llegue a la totalidad de la plantilla para garantizar el acceso correcto a los cursos formativos.

- Procurar el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en clasificaciones profesionales en las que estén infrarrepresentadas.

- Fomentar y priorizar que la formación se lleve a cabo dentro de la jornada laboral, o que en cualquier caso no entorpezca la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras de la compañía.

- Adaptar el horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia de las personas trabajadoras a jornada parcial o con reducción de jornada.

- Implementar todas las medidas adicionales necesarias para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI, adaptándose a las necesidades específicas y emergentes para promover un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las identidades y orientaciones.

- Revisar y detectar de manera continua las necesidades de formación de la plantilla y proceder en consecuencia. A tal efecto realizar periódicamente un plan de formación que contemple los objetivos y principios expuestos.

- Habilitar un Sistema Interno de Información para que todas las personas que realicen y/o tengan opciones a realizar formación puedan informar (con todas las garantías de protección de la persona informante que establece el marco normativo para este tipo de sistemas) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

10
RETRIBUCIÓN

10

RETRIBUCIÓN

Desde la Entidad tenemos el objetivo y compromiso del desarrollo profesional y personal de la totalidad de nuestras personas trabajadoras. Este desarrollo debe tener como pilar la igualdad de oportunidades de promoción y clasificación laboral para todas las personas parte de nuestra plantilla y la consiguiente retribución económica adecuada al puesto y función asignado.

Por lo referente a la retribución económica derivada de la promoción y clasificación laboral de nuestras personas trabajadoras estamos determinados a retribuir a las personas empleadas de forma igualitaria por una prestación de trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos que fundamentan la cuantía salarial en el caso concreto. Por todo ello, tenemos el compromiso de realizar todas las medidas que estén a nuestro alcance para lograr, teniendo en consideración los colectivos de especial protección, la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor, función y responsabilidad.

En este sentido, de conformidad con el artículo 28 del Real Decreto 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, por la que se modifica la Ley 3/2007, así como el Real Decreto 2/2015 por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "Estatuto de los Trabajadores"), un trabajo tendrá igual valor que otro cuando *"la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".*

Por consiguiente, desde la Entidad nos comprometemos a establecer las medidas necesarias para que las promociones salariales y la fijación del salario referidos a trabajos de igual valor se lleven a cabo bajo criterios transparentes y objetivos, siendo plenamente conscientes de la necesaria aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo de todas y cada una de las actividades que realizamos.

En definitiva, en la Entidad estamos comprometidos con la igualdad en materia de retribución de nuestra plantilla. Por ello, llevaremos a cabo las siguientes acciones y medidas:

- Evaluar desde la perspectiva de género los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para aplicar el principio de igual salario para trabajos de igual valor.
- Procurar la no discriminación en caso de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación con la retribución laboral por razón de género, orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales.
- Contemplar la perspectiva de género y la igualdad de trato en relación a las decisiones de complementos salariales, incentivos, beneficios sociales y compensaciones extrasalariales en aras de que respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.
- Implementar mecanismos para la rápida detección y gestión de posibles brechas salariales en la plantilla en base a las herramientas de control de igualdad retributiva.
- Analizar las posibles diferencias salariales, para evaluar y asegurar la ausencia objetiva de discriminación salarial directa o indirecta.
- Asegurar la formación en materia de igualdad para las personas trabajadoras implicadas en las decisiones acerca de las promociones salariales y la fijación de salario de la plantilla.
- Valorar la realización de un plan corrector especifico en caso de detectase desigualdades significativas.
- Implementar todas las medidas adicionales necesarias para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI, adaptándose a las necesidades específicas y emergentes para promover un entorno laboral inclusivo, diverso y respetuoso con todas las identidades y orientaciones.
- Habilitar un Sistema Interno de Información para que todas las personas que realicen y/o tengan opciones a realizar formación puedan informar (con todas las garantías de protección de la persona informante que establece el marco normativo para este tipo de sistemas) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

Herramientas de control de igualdad retributiva

El marco normativo en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que toda entidad debe disponer de un registro de los salarios de las personas trabajadoras en aras de lograr la consecución del principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

El principio de transparencia retributiva persigue la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, esto es, cuando desempeñando un trabajo de igual valor se percibe una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse.

Por todo lo anterior, la persona Responsable de la PdI realizará y supervisará el registro retributivo con el objetivo de disponer de información para velar por el principio de igualdad retributiva.
Asimismo, en el caso de las Entidades obligadas a disponer de un Plan de Igualdad por tener un número de personas trabajadoras igual o mayor a 50, la persona responsable también deberá realizar y supervisar la confección de la Auditoría Retributiva.

11

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

11

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En la Entidad somos conscientes de que nuestro capital más importante son las personas trabajadoras, asumiendo que los mismos deben desarrollarse personal, familiar y laboralmente. Por ende, tenemos el propósito de facilitar la conciliación de sus deberes laborales y sus responsabilidades familiares.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional se entiende como la participación equilibrada entre mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI, en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

En este sentido, la **Entidad** tiene el objetivo de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales de las personas empleadas, fomentando estrategias de flexibilización de la jornada y las condiciones laborales con tal de garantizar el desarrollo personal y familiar de las personas trabajadoras. De esta manera protegeremos la maternidad y la paternidad, así como el cuidado de las personas dependientes.

Cabe destacar que las medidas y acciones que se desarrollarán a continuación se establecen con compromiso y responsabilidad de asegurar la efectividad de los derechos laborales y familiares, en materia de conciliación de las personas integrantes de nuestra plantilla.

En atención a todo lo expuesto, procuraremos fomentar la corresponsabilidad de las tareas familiares y la conciliación de estas con la actividad laboral mediante las siguientes **acciones y principios:**

- Asegurar la comunicación la difusión a todas las personas trabajadoras, incluso a las nuevas incorporaciones, de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral reconocidos en los distintos textos legales de aplicación, en especial, en la LdI.

- Extender, en la medida que sea posible y siempre que esté debidamente acreditada esta situación, las medidas de conciliación laboral que conforman las distintas normativas a las parejas de hecho.

- Realizar, en su caso, acciones positivas para que los hombres asuman las responsabilidades familiares y de cuidado y se acojan a medidas históricamente adoptadas por las mujeres.

- Establecer mecanismos para asegurar el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

- Procurar, siempre que sea posible, la flexibilización de los horarios que faciliten la conciliación.

- Procurar la correcta formación en perspectiva de género, así como acciones de sensibilización y formación en LGTBI del Departamento de Recursos Humanos o a cualquier persona encargada de tomar decisiones relativas a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.

- Ofrecer, siempre que sea posible, facilidades laborales a las personas empleadas para que puedan hacer efectivos sus derechos y deberes familiares, adaptando su jornada laboral o bien fomentando el uso de las nuevas tecnologías de la información para evitar continuos viajes o desplazamientos.

- Asegurar, en la medida de lo posible, que el calendario laboral sea lo suficientemente flexible para dar viabilidad la conciliación entre la vida laboral y familiar.

- Favorecer la creación de un entorno laboral abierto para que las personas trabajadoras puedan expresar libremente sus dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar y, en su caso, proponer posibles soluciones alternativas.

- Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo de las solicitudes y disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar laboral.

- Procurar que las personas que se acojan a las medidas y permisos laborales para hacer posible la conciliación de la vida laboral y familiar no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.

- Adaptar, en la medida que sea posible, los periodos vacacionales de las personas trabajadoras en atención a sus circunstancias familiares.

- Implementar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y personas del colectivo LGTBI en relación con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

- Habilitar un Sistema Interno de Información para que todas las personas que realicen y/o tengan opciones a realizar formación puedan informar (con todas las garantías de protección de la persona informante que establece el marco normativo para este tipo de sistemas) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

12
ACOSO SEXUAL Y LABORAL

12

ACOSO SEXUAL Y LABORAL

En nuestra Entidad el respeto a la dignidad de la persona es y debe ser un fundamento esencial de nuestra cultura y marco de actuación con las personas, preservando totalmente su integridad física y moral.

Asimismo, la Entidad ya ha expresado su compromiso ético en este ámbito en el establecimiento y desarrollo de medidas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Por todo ello rechazamos y no son tolerables situaciones de abuso, intimidación o falta de respeto, ni ningún tipo de agresión física o verbal contra las personas trabajadoras ni cualquier otra persona relacionada con la Entidad.

En este sentido, promoveremos de manera transversal, es decir, en todos y cada uno de los niveles de nuestra Entidad, las relaciones basadas en el respeto por la dignidad de las personas, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, evitando la creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo.

Consiguientemente, no se consentirán, bajo ninguna circunstancia, conductas expresas de acoso sexual y por razón de sexo toda vez que las mismas representan una forma de discriminación evidente. En el caso de producirse, dichos comportamientos serán perseguidos y se aplicarán las acciones y medidas pertinentes, garantizando la ayuda y soporte continuo de las personas afectadas.

Para aplicar las medidas y acciones que se describirán, según la legislación y sin afectar otras disposiciones específicas, se define el acoso sexual como cualquier acto, ya sea verbal o físico, de carácter sexual que intente o resulte en una violación de la dignidad de una persona, especialmente cuando se genere un ambiente intimidante, degradante o insultante. Igualmente, se considera acoso por razón de sexo cualquier acto que, basado en el género de una persona, busque o consiga violar su dignidad, creando un entorno hostil, degradante o insultante. Además, es importante recalcar que el respeto por la dignidad, la igualdad de trato y la no discriminación también juegan un papel crucial en la prevención de cualquier otro tipo de acoso moral o psicológico, incluyendo el acoso laboral o “mobbing”. En este contexto, cualquier acción humillante o denigrante que se ejecute de manera persistente en el ámbito laboral o funcional por alguien que abusa de su posición de superioridad se considera mobbing.

Considerando el deber de la Entidad en este ámbito, se establecerán las medidas necesarias para detectar y erradicar cualquier situación de acoso, así como concienciar a nuestra plantilla en el respeto por la dignidad humana y en el establecimiento de un ambiente de trabajo adecuado.

Así pues, con el objeto de prevenir y reaccionar ante posibles situaciones de acoso, se establecerán las siguientes **medidas**:

- Eliminar el empleo de comentarios sexuales, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, o características sexuales en las entrevistas de las posibles incorporaciones y en los comunicados realizados por la Entidad.

- Eliminar cualquier imagen, mensaje o publicidad de la Entidad que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres así como cualquier tipo de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.

- Promover un entorno de respeto y corrección en la Entidad, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

- Dar apoyo y asistencia a las personas que puedan estar sufriendo situaciones de acoso.

- Realizar un seguimiento anual de los posibles casos de acoso sexual y laboral notificados a la Entidad, así como una relación de las resoluciones en cada caso o bien de las comunicaciones archivadas.

- Revisar y actualizar, en su caso, los protocolos y los códigos de la Entidad con el objetivo de asegurar un ambiente de respeto en el centro de trabajo.

- Comunicar y difundir de manera efectiva las medidas que se establecen en esta política y formar a todas las personas parte de la Entidad en materia de acoso sexual, laboral y discriminatorio por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.

- Elaborar e implementar un protocolo específico de prevención del acoso.

- Creación, en caso de reportarse una situación de acoso, de un órgano paritario para dar solución a dichas quejas o comunicaciones.

- Habilitar un Sistema Interno de Información para que todas las personas que realicen y/o tengan opciones a realizar formación puedan informar (con todas las garantías de protección de la persona informante que establece el marco normativo para este tipo de sistemas) las posibles desigualdades de trato y el no seguimiento de los principios y acciones descritas anteriormente.

13
VIOLENCIA DE GÉNERO

13

VIOLENCIA DE GÉNERO

De conformidad con el compromiso de la Entidad con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entendemos que es necesario contribuir, en la medida en la que nos sea posible, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de violencia de género.

El concepto de "violencia de género" se define como la violencia ejercida sobre las mujeres por parte de sus actuales o antiguos cónyuges, o por individuos con los que mantienen o han mantenido vínculos afectivos similares, incluso sin cohabitar. Esta forma de violencia es entendida como una manifestación de discriminación, reflejo de la desigualdad y las dinámicas de poder predominantes de los hombres sobre las mujeres.

En este sentido, en la Entidad somos conscientes de que las organizaciones, sea cual sea su objeto social, deben ser partícipes de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación y, en concreto, y como consecuencia de este, la violencia de género.

Y es que la violencia de género no es un problema que afecte únicamente al ámbito privado, sino que se manifiesta como un verdadero símbolo de la desigualdad existente en nuestra sociedad. De hecho, la Organización de Naciones Unidas en la IV Conferencia Mundial de 1995 reconoció ya que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad y protección de los derechos humanos y libertades fundamentales.

Así las cosas, en la Entidad, como agente socioeconómico, nos comprometemos, en la medida en la que nos sea posible, a desarrollar medidas de protección de la mujer víctima de violencia de género mediante las siguientes acciones:

- Asegurar que las trabajadoras de nuestra Entidad que hayan sufrido violencia de género puedan solicitar al Departamento de Recursos Humanos un estudio de su situación laboral para adaptarla a sus necesidades específicas derivadas de su situación.

- Informar a la persona RDI del número de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género tratados, y, en su caso, las medidas aplicadas.

- Procurar, en la medida en la que le sea posible a la Entidad, asesoramiento médico y/o psicológico a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- Informar debidamente a las mujeres integrantes de la plantilla de las disposiciones legales en materia de protección Integral contra la violencia de género.

- Considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de las víctimas de violencia de género si las mismas derivan de citaciones judiciales, médicas o psicológicas.

- Procurar la sensibilización y concienciación de la plantilla en materia de violencia de género, así como formar de manera específica al personal del Departamento de Recursos Humanos.

- Ejecutar cualquier otra medida que sea necesaria para asegurar la protección y la ayuda continua a las víctimas de violencia de género.

14
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

14

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Como se ha indicado en diversos apartados de este documento, la Entidad se compromete a que tanto las comunicaciones internas como externas reflejen una imagen de igualdad e inclusión, no solo entre mujeres y hombres, sino también respetando y promoviendo la diversidad del colectivo LGTBI, evitando el uso de lenguaje o imágenes que puedan ser discriminatorias por identidad sexual, expresión de género, identidad de género o características sexuales. Además, se llevarán a cabo sesiones de formación que abarquen no solo la igualdad de género, sino también la inclusión y el respeto hacia la diversidad sexual y de género, cubriendo aspectos como la selección y contratación, promoción, retribución, conciliación de la vida laboral y personal, y prevención del acoso sexual y por razón de identidad de género o sexual.

La comunicación efectiva de estos principios y su correcta comprensión por parte de todo el personal es esencial para asegurar su implementación. La meta de la Entidad es fomentar una cultura empresarial que esté comprometida con la igualdad y la inclusión de manera amplia, concienciando a todo el personal sobre la importancia de trabajar juntos en la promoción de igualdad de oportunidades sin distinción de género, identidad de género, expresión de género, identidad sexual o características sexuales, como uno de los pilares fundamentales de nuestro desarrollo y actividad.

Por tanto, se hace referencia a las medidas de comunicación inclusiva, la integración del principio de igualdad de trato y oportunidades de manera transversal, y la sensibilización en temas de igualdad y diversidad, que se desprenden a lo largo de este documento.

15

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

15

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

El Sistema Interno de Información (en adelante “SIIF”) se configura como uno de los ejes fundamentales para el adecuado cumplimiento normativo y la prevención de la responsabilidad penal corporativa que, junto con el resto de los procedimientos de control que dispone la Entidad, garantiza la adecuada diligencia para detectar y/o minimizar el riesgo de comportamientos ilícitos o contrarios a los valores y compromisos adoptados en la presente Política de Igualdad y no Discriminación.

En este sentido, la Entidad tiene implementado un SIIF cuya configuración constituye la herramienta de primer nivel para la gestión de alertas, comunicaciones e informaciones en relación con eventuales acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, infracciones del Derecho de la Unión Europea o cualquier situación de presunto incumplimiento normativo, en especial todas aquellas en materia de igualdad y no discriminación que se produzcan dentro de la Entidad o en relación con la misma.

Así pues, la Entidad, como elemento integrado al SIIF, ha implementado canales internos de información para recibir toda información que sea detectada o se tenga conocimiento por un miembro o tercero vinculado con la misma, en relación con cualquier actitud contraria a los valores y principios de la presente Política de Igualdad y no Discriminación y demás protocolos, políticas y normas internas de la Entidad.

Estos canales cuentan con la configuración, diseño y soporte de un experto externo en aras de aportar los más altos niveles de profesionalidad, experiencia, independencia, confidencialidad y cumplimiento de la normativa de protección de datos, protección al informante y otros ámbitos aplicables a este tipo de canales. Asimismo, estos canales tienen en cuenta la posibilidad de anonimato / anonimización, los requisitos de acceso, registro y control, así como otros aspectos críticos, tales como la integridad de registro, protección del informante, la independencia y la previsión de los distintos mecanismos para evitar la existencia de un posible conflicto de interés.

Con el fin de poder acreditar la debida diligencia del SIIF y su adecuación a la legislación vigente, la Entidad ha desarrollado los protocolos y reglamentos necesarios sobre su funcionamiento, vías de acceso y comunicación, gestión interna, tramitación y registro de las informaciones recibidas, para garantizar el cumplimiento de los requisitos que para dicho sistema establece la normativa aplicable, así como aquellas obligaciones en materia de protección de datos.

Para acceder al SIIF deberá utilizar las vías que se le comunique formalmente a tal efecto.

15.1 Garantías y Responsabilidades

La Entidad, además de las garantías anteriormente mencionadas propias del SIIF, cumple con la protección de la confidencialidad, con el correcto tratamiento de los datos de carácter personal que se faciliten y con el máximo respeto de los derechos de la persona informante sobre cualquier incumplimiento, indicio y/o sospecha del ejercicio de una actividad contraria al la presente Política de Igualdad y no Discriminación.

La configuración y gestión del SIIF a través de una aplicación y profesionales externos especializados aporta elementos y garantías de independencia del mismo, la no alterabilidad del contenido de las propias comunicaciones / denuncias, así como la proporción de una evidencia de la comunicación que permite la acreditación de la misma y la protección del informante.

Asimismo, la Entidad ha desarrollado un protocolo de gestión del SIIF que contempla, con la participación de expertos externos independientes, la protección del informante de posibles represalias y los mecanismos de evitación de conflictos de interés.

El compromiso de ética y responsabilidad está configurado entorno a la propia voluntad de la Entidad y sus miembros vinculados, junto con el marco normativo de aplicación propio a su actividad. Por todo ello, la comunicación y uso del SIIF, es un derecho, un deber y una obligación de todos los miembros y entidades vinculados o relacionados con la Entidad.

Todas las comunicaciones y/o denuncias, deben realizarse bajo el principio de buena fe y, por tanto, deben basarse en hechos o indicios de los que razonablemente pueda desprenderse la realización de un comportamiento que debe ser comunicado. De igual modo, el principio de buena fe requiere que en ningún caso pueda desprenderse que existe falsedad, falta a la verdad o intención de venganza o de perjudicar a un tercero.

Asimismo, es de obligado cumplimiento por parte de las personas usuarias del SIIF la garantía de confidencialidad, cuyo incumplimiento será perceptivo de aplicación del régimen sancionador correspondiente.

15.2 Responsable del SIIF

Se ha designado a una persona Responsable del SIIF como encargada de recibir y gestionar las comunicaciones, así como aplicar el procedimiento de gestión de informaciones que regula el Sistema. Todo ello en coordinación con el experto independiente especializado en gestión de comunicaciones, denuncias e investigaciones internas corporativas.

Todas las comunicaciones son registradas y tratadas con garantías de confidencialidad, protección de la identidad, seguridad de la información y no alteración del registro a través de los canales habilitados e informes de actividad del Sistema.

16
PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

16.1 VÍA INTERNA

En el seno de la Entidad, una vez recibida la comunicación en relación con las conductas descritas en la presente Política, se articularán las siguientes fases:

- **Recepción de la comunicación:** a través de las vías habilitadas a este efecto y descritas en la presente Política. En este sentido y en cumplimiento del marco normativo vigente, la función de la persona Responsable del Sistema Interno de Información será quien reciba la comunicación en primera instancia, por lo que la persona PdI actuará bajo sus directrices y en coordinación con los protocolos y procedimientos del Sistema establecidos en la Entidad.

- I**nvestigación:** una vez recibida la comunicación, la persona Responsable del Sistema procederá a la creación de la CdR y podrá designar a la persona RdI como parte de la misma, siempre y cuando no se generen posibles riesgos de conflictos de interés y se iniciará el análisis de los hechos. Para ello la Comisión podrá realizar entrevistas a las personas afectadas y testigos; informar y asesorar a la presunta víctima; y, recabar las pruebas e información pertinentes. Finalizada la investigación, la CdR emitirá un informe al respecto.

  La investigación referida se realizará respetando, en todo caso, los derechos fundamentales de las personas implicadas; sobre todo su derecho a la intimidad y a la dignidad, así como las garantías expuestas en esta Política. Asimismo, en atención a la gravedad de la comunicación, el perfil de las personas implicadas, el riesgo de conflicto de intereses, etc. la Entidad podrá contar con el asesoramiento de una persona experta externa la cual elaborará un dictamen independiente sobre el fondo del asunto.

  Durante la presente fase se podrá optar según el supuesto concreto, por la realización de una primera intervención de mediación a fin de resolver el conflicto en el caso de que la queja no revista especial gravedad y exista aquiescencia por todas las partes implicadas. Igualmente, en atención a la gravedad del asunto, se podrá proponer y valorar la necesidad de adoptar medidas cautelares, las cuales habrán de estar en todo caso fijadas por escrito y debidamente motivadas.

  En el informe referenciado, la CdR recogerá la comunicación; las diligencias de investigación practicadas; las medidas cautelares adoptadas; las conclusiones alcanzadas tras la investigación; y, las circunstancias agravantes o atenuadas observadas, proponiendo las medidas disciplinarias oportunas y dando traslado inmediato del mismo a la Dirección de la Entidad, todo ello en virtud de los protocolos y procedimientos del Sistema Interno de Información establecidos en la Entidad.

  En este sentido, la CdR propondrá de forma motivada:

  a La apertura de un expediente disciplinario a la persona afectada, por entender que la persona informante ha sufrido alguna de las conductas que expresamente se prohíben en la presente Política.

  b El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos comunicados no pueden ser calificados como contrarios a ninguna de las conductas previstas en la Presente Política.

La presente fase de investigación y su conclusión mediante informe se realizará lo antes posible y en cualquier caso dentro del plazo máximo de tres meses. No obstante, por causas excepcionales, como, por ejemplo, por la complejidad del asunto, dicho plazo podrá ser ampliado de manera motivada y por escrito tres meses más.

> **Seguimiento:** Una vez recopilada toda la información y realizado el Informe, se deberá asegurar o bien el archivo del caso en los supuestos donde se haya determinado la inexistencia de acoso o la vulneración de la libertad sexual, o bien la adopción de las medidas necesarias conforme a la resolución del caso por parte de la Dirección de la Entidad.

Igualmente se ayudará a la víctima a superar las consecuencias que se hayan derivado de la conducta informada. Lo expuesto quedará debidamente registrado, quedando la conservación de los expedientes supeditada a lo dispuesto en la legislación aplicable.

Finalmente, se observará la necesidad de reforzar cualquier tipo de medida correctora adicional mediante el desarrollo de controles, sesiones formativas o de sensibilización, entre otros.

16.2 VÍA EXTERNA

La Entidad, así como su personal interno o externo relacionado con la misma, podrán acudir a la vía jurisdiccional contemplada en la legislación que le sea de aplicación, articulada mediante diferentes tipos de derechos y procedimientos.

Esta solución puede ir combinada con la vía expuesta en el epígrafe precedente o bien ser posterior a la misma. En cualquier caso, se recomienda el asesoramiento por un experto externo en la materia o ámbito concretos.

16.3 GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas interesadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas afectadas podrán ser asistidas en todo momento a lo largo del procedimiento si así lo requieren.
- **Confidencialidad y Protección de Datos**: las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar la más estricta confidencialidad, secreto y reserva de aquella información obtenida durante este. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o sobre cualquier dato obtenido durante el proceso de investigación. Asimismo, la información que se trate en el proceso se realiza de manera confidencial, restringiendo el acceso solo al personal autorizado y salvaguardando en todas las etapas del proceso la identidad de las personas implicadas.
- **Objetividad y ausencia de conflictos de interés:** durante el curso de la investigación, las personas intervinientes deberán mostrar su diligencia e imparcialidad en el estudio del caso. Además, en el supuesto de existir cualquier tipo de conflicto de interés (laboral, familiar, económico, etc.), se incorporarán mecanismos de prevención del conflicto de interés que detallará y documentará la CdR.
- **Celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta comunicada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías y plazos contemplados.
- **Derecho de defensa y presunción de la inocencia.**
- **Diligencia y profesionalidad:** las personas que formen parte de la investigación deberán reunir las cualidades (conocimiento y experiencia) necesarios para ser parte de la misma. En cualquier caso, se podrá recurrir a una persona experta externa que cumplimente dicha función o para suplir la falta de experiencia y/o formación de las personas integrantes de la comisión. Asimismo, se deberá acudir a una persona experta externa en materia de procesos de investigación cuando la comunicación requiera la realización de entrevistas.
- **Contradicción**: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.
- **Información:** las partes deberán ser informadas sobre el estado del proceso y resolución del caso.
- **Protección de las víctimas:** la Entidad deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de las partes afectadas.
- **Prohibición de represalias:** deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre esta materia, siempre que se haya actuado de buena fe. Si se demostrara que una comunicación ha sido presentada con mala fe y que las declaraciones contenidas son intencionadamente fraudulentas o falsas, se pondrá en conocimiento de la Dirección de la Entidad para que se dé inicio al expediente disciplinario oportuno.
- **Registro y Documentación:** toda la información generada en el procedimiento quedara debidamente registrada y documentada. El acceso a la misma quedará restringido a las personas responsables implicadas en la investigación y en las medidas de prevención, protección y corrección que pudieran ser necesarias.

16.4

COORDINACIÓN CON OTRAS PERSONAS RESPONSABLES

A efectos de asegurar el debido cumplimiento de todas las normativas que puedan afectar al presente Protocolo, la persona Responsable del mismo coordinará con otras personas Responsables de cumplimiento normativo cualquier actuación pertinente para su actualización y adaptación a la legalidad normativa vigente. Al implementar estrategias de coordinación efectivas, la Entidad refuerza su compromiso con la prevención de situaciones y/ conductas constitutivas de acoso o que atenten contra la libertad sexual, y fomente una cultura de respeto y profesionalismo.

17
ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

17

ACTUALIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

La presente Política será aprobada por el Órgano de Administración de la Entidad. Cualquier modificación del presente documento deberá realizarse mediante el mismo sistema de aprobación.

La revisión de la Política se producirá cuando existan circunstancias que impliquen su necesidad, como cambios normativos, cambios jurisprudenciales, cambios organizativos u operativos o incidencias, entre otras, que comprometan la eficacia y validez de la misma.

En este sentido, la presente Política se mantendrá vigente hasta que sea modificada o suprimida de forma motivada y debidamente comunicada.

18
AGRADECIMIENTOS

18

AGRADECIMIENTOS

Desde la Entidad, ante todo, queremos agradecer el compromiso y la colaboración activa para conseguir una efectiva igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres por parte de todas las personas destinatarias de la PdI y de su debido seguimiento y aplicación. Todo ello, para cumplir adecuadamente con nuestro deber y responsabilidad en este ámbito y mejorar y contribuir en la erradicación de la desigualdad y cualquier tipo de abuso sexual y/o laboral.

Asimismo, en la Entidad, a través de la persona RdI estamos a disposición de todas las personas implicadas en nuestra PdI, para prestarles soporte o guías de acción en su cumplimiento y aplicación, así como atender cualquier tipo de sugerencia o recomendación que quieran formular. Igualmente les recordamos el deber de informar, a través de nuestro sistema cualquier acto contrario a la PdI y la responsabilidad individual de cada una de las personas en la aplicación de la PdI y el compromiso de igualdad de trato y prevención del acoso.