COMPROMISO EXPLÍCITO EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En ROOBTIA S.L., creemos firmemente en la igualdad de oportunidades y en la promoción de un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación.

La empresa se compromete a contar con el apoyo de profesionales especializados en recursos humanos y diversidad e inclusión para implementar y analizar adecuadamente este compromiso explícito n materia de igualdad.

Normativa de aplicación: Normativa Nacional - Igualdad en la Empresa - Ministerio de Igualdad

Nuestro compromiso en materia de igualdad incluye las siguientes medidas adecuadas al principio de igualdad y no discriminación:

En Santa Cruz de Tenerife a 14 de enero de 2025

Este documento se difundirá a todos los miembros de la plantilla a través de:

- □ E-mail a todos los miembros de la plantilla
- □ Web: Publicación en la web corporativa en la sección <<Política Igualdad Empresa>>
- □ Entrega directa con acuse de recibo a cada miembro de la plantilla

1. APLICACIÓN DE CRITERIOS DE ACCESO AL EMPLEO:

- **DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA:**

  - Prohibición de discriminación: No toleraremos ningún tipo de discriminación en el proceso de selección de personal ni en ninguna etapa del empleo. No discriminaremos a ninguna persona por razón de género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, religión u otra característica protegida por la ley.

  - Políticas de igualdad: Estableceremos políticas internas de igualdad que promuevan la no discriminación y la igualdad de oportunidades en todos los niveles y áreas de nuestra organización. Estas políticas estarán basadas en principios de respeto, diversidad e inclusión, y serán comunicadas de manera clara y accesible a todos los empleados.

  - Procesos de selección transparentes: Pondremos en marcha procesos de selección transparentes y basados en el mérito, donde los criterios de evaluación sean objetivos y relevantes para el puesto de trabajo. La información sobre las oportunidades laborales será difundida de manera amplia y accesible, sin barreras que impidan la participación de todas las personas interesadas.

  - Adaptaciones razonables: Realizaremos adaptaciones razonables para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso al empleo. Nos comprometemos a hacer ajustes en el entorno de trabajo y en los procesos de selección, de acuerdo con las necesidades individuales, para asegurar su plena participación.

  - Formación y sensibilización: Implementaremos programas de formación y sensibilización dirigidos a nuestros empleados, con el objetivo de promover la conciencia sobre la igualdad, la diversidad y la no discriminación. Buscaremos crear un entorno inclusivo donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas.

  - Evaluación y mejora continua: Realizaremos evaluaciones periódicas para medir el impacto de nuestras políticas y medidas en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo. Utilizaremos los resultados para mejorar y ajustar nuestras prácticas, garantizando así un proceso de selección y contratación más equitativo.

Nos comprometemos a revisar regularmente este documento de compromiso y a adaptarlo según sea necesario para reflejar los avances en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo

- **OBJETIVO:**

Garantizar que el acceso al empleo sea equitativo y basado únicamente en el mérito.

- **RECURSOS:**

Respecto a los recursos necesarios para cumplir con el objetivo e implementar las medidas la empresa se compromete a:

- Recursos humanos: Designar personal encargado de gestionar e implementar las políticas y medidas de igualdad y no discriminación. Esto puede incluir un equipo de recursos humanos dedicado, así como profesionales especializados en diversidad e inclusión.
- Políticas y procedimientos: Desarrollar políticas y procedimientos claros que promuevan la igualdad de oportunidades y prevengan la discriminación en el acceso al empleo. Estos documentos deben establecer los principios, valores y medidas concretas que se adoptarán en la empresa.
- Formación y sensibilización: Proporcionar capacitación y programas de sensibilización a los empleados para promover la comprensión y el compromiso con la igualdad y no discriminación. Esto incluye formación en conciencia de sesgos, diversidad, inclusión y políticas internas.
- Herramientas de reclutamiento y selección inclusivas: Disponer de herramientas y métodos de reclutamiento y selección que fomenten la diversidad y eviten la discriminación. Esto puede incluir revisión de los anuncios de trabajo, selección de palabras y lenguaje inclusivos, así como la adopción de procesos de selección basados en competencias.
- Monitoreo y recopilación de datos: Establecer sistemas de monitoreo y recopilación de datos que permitan evaluar el cumplimiento de las medidas de igualdad y no discriminación. Esto incluye el seguimiento de indicadores de diversidad, el análisis de brechas y el registro de información demográfica de los candidatos y empleados.

- Evaluación y revisión periódica: Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las medidas implementadas y revisar su eficacia. Esto ayuda a identificar áreas de mejora y ajustar las políticas y acciones en función de los resultados obtenidos.
- Comunicación interna y externa: Establecer canales de comunicación internos y externos para promover la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo. Esto incluye la difusión de políticas y procedimientos, la promoción de casos de éxito, y la comunicación regular sobre los avances y resultados en este ámbito.
- Asesoramiento legal y consultoría especializada: Contar con el apoyo de asesoría legal y consultoría especializada en igualdad y no discriminación, especialmente en relación con el cumplimiento de las leyes y normativas aplicables.

Estos recursos son fundamentales para garantizar una implementación efectiva de las medidas de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo. La asignación adecuada de estos recursos refleja el compromiso de la empresa con la promoción de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación en su entorno laboral.

PLAZOS Y FECHA DE SU EFECTIVA PUESTA EN MARCHA:	14/01/2025
PERSONAS RESPONSABLES:	Nicolás Agustín Hernández Guerra de Aguilar Javier Moreno Pérez

– **INDICADORES: ***

A continuación, presentamos los indicadores que utilizaremos para medir nuestro compromiso y evaluar nuestro progreso en esta área:

- Indicadores de diversidad en el proceso de selección:

Porcentaje de mujeres y hombres que solicitan empleo en relación con el total de candidatos.

Porcentaje de candidatos de diferentes grupos étnicos o culturales en relación con el total de candidatos.

- Indicadores de igualdad en la contratación:

Porcentaje de mujeres y hombres contratados en relación con el total de empleados contratados.

Porcentaje de empleados de diferentes grupos étnicos o culturales en relación con el total de empleados contratados.

- Indicadores de equidad salarial en la contratación:

Diferencia porcentual en los salarios iniciales ofrecidos a mujeres y hombres en puestos de igual categoría y responsabilidad.

Diferencia porcentual en los salarios iniciales ofrecidos a personas de diferentes grupos étnicos o culturales en puestos de igual categoría y responsabilidad.

- Indicadores de accesibilidad en el proceso de selección:

Porcentaje de personas con discapacidad que solicitan empleo en relación con el total de candidatos.

Porcentaje de candidatos con discapacidad que son contratados en relación con el total de empleados contratados.

- Indicadores de igualdad de oportunidades de desarrollo:

Porcentaje de mujeres y hombres que reciben oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Porcentaje de empleados de diferentes grupos étnicos o culturales que reciben oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

- Indicadores de satisfacción del proceso de selección:

Evaluación de los candidatos sobre la transparencia y la equidad del proceso de selección.

Evaluación de los candidatos sobre la existencia de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación en el proceso de selección.

- Indicadores de diversidad en la alta dirección:

Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de alta dirección.

Porcentaje de personas de diferentes grupos étnicos o culturales en puestos de alta dirección.

Estos indicadores nos ayudarán a evaluar nuestro compromiso en materia de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo. Nos comprometemos a realizar un seguimiento regular de estos indicadores, establecer metas y objetivos cuantificables, y tomar medidas correctivas cuando sea necesario para garantizar un acceso al empleo justo y equitativo.

– **DOCUMENTACIÓN GENERADA COMO RESULTADO DE LA IMPLANTACIÓN DE CADA MEDIDA: ***

1	**Tabla de control de indicadores**

2. APLICACIÓN DE CRITERIOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- **DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA:**
  - Transparencia y claridad: Estableceremos políticas claras y transparentes relacionadas con la promoción profesional, que serán comunicadas de manera efectiva a todos los empleados. Estas políticas incluirán criterios de evaluación objetivos y relevantes para la promoción, asegurando así que las oportunidades de crecimiento estén disponibles para todos los empleados en igualdad de condiciones.
  - Evaluación basada en el mérito: Las decisiones de promoción se tomarán exclusivamente en función del mérito, teniendo en cuenta las habilidades, competencias, experiencia y logros individuales de los empleados. No se tomarán en consideración factores no relacionados con el desempeño laboral, como el género, la edad, el origen étnico, la discapacidad, la orientación sexual o la religión.
  - Procesos de promoción justos y objetivos: Implementaremos procesos de promoción que sean justos y objetivos, evitando cualquier forma de sesgo o discriminación. Estos procesos incluirán una evaluación imparcial y transparente de los candidatos, utilizando criterios previamente establecidos y conocidos por todos los empleados.
  - Formación y desarrollo: Brindaremos oportunidades de formación y desarrollo profesional a todos los empleados, independientemente de su género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual o religión. Fomentaremos la adquisición de nuevas habilidades y competencias necesarias para la promoción, y apoyaremos el crecimiento de cada empleado de manera individualizada.
  - Monitoreo y revisión periódica: Realizaremos un seguimiento regular de los procesos de promoción y evaluaremos su efectividad en términos de igualdad y no discriminación. Si se identifican brechas o desequilibrios, tomaremos medidas correctivas para abordarlos y garantizar una promoción profesional equitativa.
  - Sensibilización y cultura inclusiva: Promoveremos la sensibilización y la conciencia sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la promoción profesional. Fomentaremos una cultura inclusiva en la que se valore y respete la diversidad, y donde todos los empleados tengan la oportunidad de avanzar en sus carreras en función de su talento y mérito.

  Nos comprometemos a revisar regularmente este documento de compromiso y a ajustarlo según sea necesario, con el fin de adaptarnos a los avances en materia de igualdad y no discriminación en la promoción profesional.

- **OBJETIVO: ***

Garantizar un proceso de promoción justo y equitativo.

- **RECURSOS: ***

Para cumplir efectivamente con las medidas de igualdad y no discriminación en la promoción profesional, la empresa dispone de los siguientes recursos:

- Recursos Humanos especializados: Contar con profesionales de recursos humanos y/o especialistas en diversidad e inclusión que estén capacitados y comprometidos para abordar temas de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo. Estas personas pueden liderar la implementación de las políticas y medidas, así como proporcionar orientación y apoyo a los empleados y la alta dirección.
- Políticas y procedimientos claros: Desarrollar políticas y procedimientos claros y accesibles que establezcan el compromiso de la empresa con la igualdad y no discriminación en la promoción profesional. Estas políticas deben estar respaldadas por un marco legal sólido y deben ser comunicadas ampliamente a todos los empleados.
- Capacitación y sensibilización: Destinar recursos para la capacitación y sensibilización de los empleados y la alta dirección sobre temas de igualdad, no discriminación y promoción profesional justa. Esto puede incluir talleres, cursos en línea, materiales educativos y campañas de concientización para fomentar una cultura inclusiva en toda la organización.
- Herramientas de seguimiento y análisis: Implementar herramientas y sistemas para realizar un seguimiento y análisis de los indicadores de igualdad y no discriminación en la promoción profesional. Esto puede incluir software de recursos humanos que permita recopilar y analizar datos relevantes, así como realizar informes periódicos sobre el progreso y los resultados obtenidos.

- Evaluación y auditoría: Realizar evaluaciones periódicas y auditorías internas para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y garantizar el cumplimiento de las políticas de igualdad y no discriminación en la promoción profesional. Estas evaluaciones pueden identificar brechas, desafíos y oportunidades de mejora, y orientar las acciones futuras.
- Comunicación y divulgación: Destinar recursos para comunicar de manera efectiva las políticas, medidas y avances en igualdad y no discriminación en la promoción profesional a todos los empleados. Esto puede incluir el uso de canales de comunicación interna, como boletines, intranet, reuniones y eventos corporativos, para mantener a los empleados informados y comprometidos con los objetivos de la empresa.
- Compromiso de la alta dirección: Es fundamental contar con el compromiso activo de la alta dirección en la implementación de las medidas de igualdad y no discriminación en la promoción profesional. Esto implica destinar recursos financieros, apoyar las iniciativas y decisiones relacionadas con la igualdad, y garantizar que las políticas y medidas se apliquen de manera efectiva en toda la organización.

PLAZOS Y FECHA DE SU EFECTIVA PUESTA EN MARCHA:	14/01/2025
PERSONAS RESPONSABLES:	Nicolás Agustín Hernández Guerra de Aguilar Javier Moreno Pérez

– **INDICADORES:**

Estos indicadores nos permitirán evaluar de manera objetiva y sistemática el cumplimiento de nuestras medidas de igualdad y no discriminación en la promoción profesional. Nos comprometemos a realizar un seguimiento regular de estos indicadores, establecer metas y objetivos cuantificables, y realizar los ajustes necesarios para asegurar un proceso de promoción justo y equitativo

- Indicadores de Representatividad:

Porcentaje de mujeres/hombres en puestos de alta dirección y niveles de liderazgo.

Distribución de personas de diferentes grupos étnicos o culturales en puestos de responsabilidad.

Proporción de personas con discapacidad en puestos de promoción.

- Indicadores de Tasa de Promoción:

Tasa de promoción global en la empresa.

Tasa de promoción por grupos demográficos relevantes (género, etnia, discapacidad, etc.).

Comparación de la tasa de promoción de diferentes grupos con la composición de la fuerza laboral total.

- Indicadores de Evaluación de Desempeño:

Análisis de las evaluaciones de desempeño para identificar diferencias por grupos demográficos.

Identificación de patrones de evaluación sesgados o desigualdades en los resultados de las evaluaciones.

- Indicadores de Acceso a Oportunidades de Desarrollo:

Porcentaje de empleados que han participado en programas de formación y desarrollo.

Comparación del acceso a oportunidades de desarrollo entre diferentes grupos demográficos.

- Indicadores de Rotación y Retención:

Tasa de rotación en puestos de promoción.

Tasa de retención en diferentes niveles de la organización y por grupos demográficos.

- Indicadores de Encuestas de Clima Laboral:

Resultados de preguntas específicas sobre igualdad y no discriminación en la promoción profesional en las encuestas de clima laboral.

Percepción de los empleados sobre las oportunidades de promoción justas y equitativas.

- Indicadores de Quejas y Denuncias:

Número de quejas o denuncias recibidas relacionadas con prácticas discriminatorias en la promoción profesional.

Tipos de quejas o denuncias y su resolución.

– **DOCUMENTACIÓN GENERADA COMO RESULTADO DE LA IMPLANTACIÓN DE CADA MEDIDA: ***

1	**Tabla de Control de Indicadores**

3. APLICACIÓN DE SISTEMAS Y CRITERIOS DE RETRIBUCIÓN QUE CUMPLAN CON LOS PARÁMETROS DE PUBLICIDAD, OBJETIVIDAD Y TRANSPARENCIA Y FOMENTEN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

– **DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA:**

La empresa se compromete a establecer sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y que fomenten el principio de igualdad y no discriminación. Este documento tiene como objetivo establecer las medidas y directrices para garantizar la equidad y la imparcialidad en el proceso de retribución de nuestra empresa.

- Publicidad de las Políticas de Retribución

Las políticas y criterios de retribución serán comunicados de manera clara y accesible a todos los empleados.

Se proporcionará a los empleados información detallada sobre los factores que se tienen en cuenta para determinar la retribución, como la experiencia, habilidades, desempeño, responsabilidades y otros criterios relevantes.

Se establecerá un sistema de comunicación periódica para informar a los empleados sobre cualquier cambio o actualización en las políticas de retribución.

- Objetividad y Transparencia en la Retribución

Se establecerá un proceso de evaluación y revisión regular de la retribución de los empleados, basado en criterios objetivos y medibles.

Los criterios utilizados para la determinación de la retribución serán claros, consistentes y transparentes, y se aplicarán de manera uniforme a todos los empleados en roles similares.

Se evitará cualquier tipo de favoritismo o sesgo en la toma de decisiones relacionadas con la retribución.

Se establecerán mecanismos para que los empleados puedan plantear preguntas o inquietudes sobre el proceso de retribución y recibir una respuesta clara y fundamentada.

Se documentará el proceso de retribución, incluyendo los criterios utilizados y los resultados obtenidos, de manera que esté disponible para su revisión y auditoría interna.

- Principio de Igualdad y No Discriminación

Se prohíbe cualquier forma de discriminación, incluyendo, pero no limitándose, a la discriminación por género, edad, raza, origen étnico, religión, discapacidad, orientación sexual o cualquier otra característica protegida por la legislación laboral española.

La retribución se determinará exclusivamente en base a los méritos y el desempeño de cada empleado, sin discriminación alguna.

Se establecerán políticas y procedimientos claros para investigar y abordar cualquier queja o denuncia de discriminación en el proceso de retribución.

Se fomentará un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, en el que se valore la diversidad y se promueva la igualdad de oportunidades.

- Cumplimiento Legal y Mejora Continua

Todas las políticas y prácticas de retribución estarán en cumplimiento con las leyes y regulaciones laborales aplicables en España.

La empresa se compromete a revisar y actualizar periódicamente las políticas de retribución para asegurar que se mantengan actualizadas

– **OBJETIVO:** Establecer sistemas y criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y que fomenten el principio de igualdad y no discriminación. Este documento tiene

como objetivo establecer las medidas y directrices para garantizar la equidad y la imparcialidad en el proceso de retribución de nuestra empresa

– **RECURSOS: ***

Para implementar de manera efectiva las medidas establecidas en el documento de políticas de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y fomenten el principio de igualdad y no discriminación, es importante contar con los siguientes recursos:

- Recursos Humanos:

Un equipo de recursos humanos capacitado y responsable de la gestión de la retribución y la aplicación de las políticas establecidas.

Personal especializado en la evaluación del desempeño y la determinación de la retribución.

- Documentación:

Documento de políticas de retribución que describa de manera clara y detallada los criterios, procesos y procedimientos relacionados con la retribución.

Manuales o guías internas que expliquen el sistema de retribución y los factores considerados para determinar la compensación.

- Tecnología:

Un sistema de gestión de recursos humanos o software de nómina que facilite el seguimiento, cálculo y registro de la retribución de los empleados.

Herramientas de informes y análisis para evaluar la equidad y objetividad de las políticas de retribución.

- Datos y Métricas:

Datos actualizados y precisos sobre la experiencia, habilidades, desempeño y otros factores relevantes de los empleados.

Indicadores de rendimiento clave (KPI) relacionados con la retribución y la igualdad en el lugar de trabajo.

- Capacitación y Formación:

Programas de capacitación para el personal de recursos humanos y los gerentes, con el fin de asegurar la comprensión y aplicación adecuada de las políticas de retribución.

Sesiones informativas y talleres para los empleados, con el objetivo de comunicar de manera efectiva los criterios de retribución y promover la transparencia.

- Comunicación y Transparencia:

Materiales de comunicación interna, como boletines o intranet, para informar a los empleados sobre las políticas de retribución y los cambios realizados.

Canales de retroalimentación y consulta para que los empleados puedan plantear preguntas o inquietudes relacionadas con la retribución.

- Auditoría y Revisión:

Procesos de auditoría interna periódicos para evaluar la aplicación y efectividad de las políticas de retribución.

Mecanismos de revisión continua para identificar áreas de mejora y realizar ajustes en las políticas y procesos de retribución.

PLAZOS Y FECHA DE SU EFECTIVA PUESTA EN MARCHA:	14/01/2025
PERSONAS RESPONSABLES:	Nicolás Agustín Hernández Guerra de Aguilar Javier Moreno Pérez

– **INDICADORES: ***

Para comprobar el cumplimiento de las políticas de retribución que cumplen con los parámetros de publicidad, objetividad, transparencia y fomentan el principio de igualdad y no discriminación, se pueden utilizar los siguientes indicadores:

- Brecha salarial de género: Calcula la diferencia promedio en la retribución entre hombres y mujeres ocupando puestos similares.
- Proporción de aumento salarial: Mide la proporción de empleados que recibieron un aumento salarial en un período determinado.
- Evaluaciones de desempeño: Verifica si las evaluaciones de desempeño se llevan a cabo de manera justa y objetiva, y si se reflejan en la retribución de los empleados.
- Equidad salarial interna: Evalúa si existe una equidad salarial interna, es decir, si las diferencias salariales entre empleados con niveles similares de experiencia, habilidades y responsabilidades son razonables y justificadas.
- Evaluación de competencias: Mide si las competencias requeridas para cada puesto están correctamente definidas y son aplicadas de manera objetiva en el proceso de retribución.
- Promoción interna: Evalúa la proporción de empleados que reciben ascensos o promociones internas, y si dichos avances están relacionados con la retribución y los logros de los empleados.
- Participación en programas de capacitación: Mide la proporción de empleados que participan en programas de capacitación y desarrollo, lo que puede influir en la mejora de sus habilidades y su retribución.
- Encuestas de satisfacción laboral: Realiza encuestas periódicas a los empleados para medir su percepción de equidad y satisfacción con respecto a la retribución.
- Quejas y denuncias: Registra y monitorea la cantidad y el tipo de quejas o denuncias relacionadas con la retribución, para identificar posibles casos de discriminación o problemas en la aplicación de las políticas.
- Análisis de rotación de personal: Analiza si existen patrones de rotación de personal relacionados con la insatisfacción o percepción de inequidad en la retribución.

Estos indicadores pueden ayudar a la empresa a evaluar y mejorar continuamente la efectividad de sus políticas de retribución, asegurando que se cumplan los parámetros de publicidad, objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación.

– **DOCUMENTACIÓN GENERADA COMO RESULTADO DE LA IMPLANTACIÓN DE CADA MEDIDA: ***

1	**Tabla de Control de Indicadores**

4. IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO (CÓDIGOS DE CONDUCTA, PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN…)

– **DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA:**

- Política de Tolerancia Cero

Se establecerá una política de tolerancia cero hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dejando claro que estas conductas son inaceptables y serán sancionadas de acuerdo con la legislación laboral y las políticas internas de la empresa.

Se proporcionará una copia de esta política a todos los empleados, y se les exigirá que la lean, comprendan y cumplan.

- Códigos de Conducta

Se establecerá un código de conducta que prohíba expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo.

El código de conducta deberá incluir ejemplos específicos de comportamientos inapropiados y ofrecer pautas claras sobre cómo prevenir y reportar el acoso.

Todos los empleados deberán firmar una declaración en la que se comprometan a cumplir con el código de conducta de la empresa.

- Protocolo de Actuación

Se elaborará un protocolo de actuación para abordar las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El protocolo deberá incluir información sobre cómo presentar una denuncia, los procedimientos de investigación, la confidencialidad, las medidas de protección para la víctima y las posibles sanciones para el acosador.

Se designará a una persona o equipo responsable de recibir y gestionar las denuncias de acoso, asegurando que se traten de manera confidencial y eficiente.

- Formación y Sensibilización

Se proporcionará formación periódica a todos los empleados para aumentar la conciencia sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como para informarles sobre los derechos y recursos disponibles.

Se capacitará al personal directivo y a los responsables de recursos humanos en la identificación, prevención y manejo adecuado de las denuncias de acoso.

Se organizarán campañas de sensibilización y eventos para promover una cultura de respeto, igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo.

- Apoyo y Asistencia a las Víctimas

Se garantizará el apoyo y la asistencia a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo el acceso a servicios de asesoramiento, orientación y atención psicológica.

Se establecerán canales de comunicación confidenciales y seguros para que las víctimas puedan informar sobre el acoso y recibir el apoyo necesario.

Se protegerá a las víctimas de cualquier represalia o consecuencia negativa como resultado de presentar una denuncia.

– **OBJETIVO:** Establecer una política de tolerancia cero hacia el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, dejando claro que estas conductas son inaceptables y serán sancionadas de acuerdo con la legislación laboral y las políticas internas de la empresa.
– **RECURSOS: ***

Para implementar de manera efectiva las medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa debe contar con los siguientes recursos:

- Políticas y procedimientos:

Documento de política de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, estableciendo los principios, normas y sanciones.

Protocolo de actuación detallado que describa los pasos a seguir en caso de denuncia de acoso, incluyendo las medidas de protección para la víctima y el proceso de investigación.

- Recursos Humanos:

Un equipo de recursos humanos capacitado y responsable de implementar y hacer cumplir las políticas y procedimientos de prevención del acoso.

Personal designado para recibir y gestionar las denuncias de acoso, asegurando la confidencialidad y la imparcialidad en el proceso.

- Capacitación:

Programas de formación periódicos para todos los empleados sobre el reconocimiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como sobre los derechos y recursos disponibles.

Capacitación específica para el personal directivo y los responsables de recursos humanos sobre la identificación, prevención y respuesta adecuada a las denuncias de acoso.

- Comunicación y sensibilización:

Campañas de sensibilización para promover una cultura de respeto, igualdad y no discriminación en el lugar de trabajo, destacando la importancia de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Materiales de comunicación, como folletos, carteles o correos electrónicos, que difundan las políticas, los procedimientos y los recursos disponibles para abordar el acoso.

- Apoyo y recursos:

Acceso a servicios de asesoramiento, orientación y apoyo para las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Contactos confidenciales y seguros para que las víctimas puedan informar sobre el acoso y recibir el apoyo necesario.

- Evaluación y seguimiento:

Mecanismos de evaluación y seguimiento para medir la efectividad de las políticas y procedimientos implementados, incluyendo la recopilación de datos sobre denuncias, acciones tomadas y resultados obtenidos.

Revisión regular de las políticas y procedimientos para asegurar su actualización y ajuste según sea necesario.

PLAZOS Y FECHA DE SU EFECTIVA PUESTA EN MARCHA:	14/01/2025
PERSONAS RESPONSABLES:	Nicolás Agustín Hernández Guerra de Aguilar Javier Moreno Pérez

– **INDICADORES: ***

Para medir el cumplimiento de las medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, se pueden utilizar los siguientes indicadores:

- Número de denuncias: Registra el número total de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo presentadas en un período determinado.
- Tiempo de respuesta: Mide el tiempo promedio que tarda la empresa en responder a una denuncia de acoso, desde el momento en que se presenta hasta que se inicia la investigación.

- Porcentaje de denuncias resueltas: Calcula el porcentaje de denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se han resuelto satisfactoriamente, ya sea a través de acciones disciplinarias, mediación u otros medios adecuados.
- Satisfacción de las víctimas: Realiza encuestas o entrevistas a las víctimas de acoso para evaluar su grado de satisfacción con el proceso de denuncia, la atención recibida y las medidas tomadas para abordar el acoso.
- Capacitación y sensibilización: Mide la participación de los empleados en programas de capacitación sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como su nivel de conocimiento y comprensión de las políticas y procedimientos de prevención.
- Cultura de denuncia: Evalúa la percepción de los empleados sobre la existencia de un entorno seguro y confiable para denunciar casos de acoso, mediante encuestas o entrevistas anónimas.
- Diversidad y equidad: Realiza un seguimiento de la diversidad y equidad en la empresa, incluyendo la representación de mujeres en puestos de liderazgo y la brecha salarial de género.
- Evaluación de riesgos: Realiza evaluaciones periódicas de riesgos relacionados con el acoso sexual y acoso por razón de sexo, identificando áreas de mayor vulnerabilidad y tomando medidas preventivas adecuadas.
- Retención de empleados: Analiza si la tasa de retención de empleados se ve afectada por casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, lo que puede indicar la efectividad de las medidas de prevención y respuesta.
- Reputación y percepción externa: Evalúa la percepción y reputación de la empresa en relación con su compromiso y acciones para prevenir y abordar el acoso sexual y acoso por razón de sexo, mediante encuestas o análisis de medios de comunicación y redes sociales.

Estos indicadores ayudarán a la empresa a evaluar el cumplimiento de las medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, identificar áreas de mejora y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.

– **DOCUMENTACIÓN GENERADA COMO RESULTADO DE LA IMPLANTACIÓN DE CADA MEDIDA: ***

1	**Tabla de control de indicadores**
2	**Protocolo**

5. ADOPCIÓN DE MEDIDAS PARA IMPULSAR LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN, EN OTROS ÓRGANOS COLEGIADOS Y EN EL RESTO DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TOMA DE DECISIÓN Y SU EVOLUCIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.

– **DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA:**

En nuestra empresa, estamos comprometidos con la igualdad y la no discriminación. Estamos trabajando de manera activa para promover la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión. Reconocemos que la diversidad y la inclusión son fundamentales para nuestro éxito y para construir una empresa más justa y equitativa.

Nos comprometemos a adoptar medidas concretas para impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión.

Con el objetivo de impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión, hemos implementado las siguientes medidas:

- Establecimiento de objetivos y metas: Hemos fijado metas claras y cuantificables para aumentar la representación de mujeres en los órganos de dirección y en los puestos de toma de decisiones clave. Estas metas se revisarán periódicamente para evaluar nuestro progreso y realizar los ajustes necesarios.
- Proceso de selección inclusivo: Hemos implementado políticas y prácticas de selección que garantizan la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género. Se promoverá la diversidad de candidatos en los procesos de reclutamiento y se evitará cualquier forma de discriminación.
- Sensibilización y formación: Hemos llevado a cabo programas de sensibilización y formación para concienciar a nuestros empleados sobre la importancia de la igualdad de género y la promoción de la diversidad en los puestos de liderazgo. Esto incluye capacitación en sesgos inconscientes y desarrollo de habilidades de liderazgo inclusivo.
- Fomento de la conciliación laboral y familiar: Hemos implementado políticas y medidas que facilitan la conciliación entre la vida laboral y personal, brindando apoyo a las mujeres y promoviendo un entorno de trabajo flexible y equilibrado.
- Evaluación de desempeño basada en competencias: Hemos revisado nuestros sistemas de evaluación de desempeño para garantizar que se valoren las competencias y habilidades necesarias para ocupar puestos de liderazgo, sin sesgos de género. Se promoverá la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna.

Evolución en los últimos años:

A lo largo de los últimos años, hemos realizado un seguimiento constante de nuestros avances en términos de igualdad de género y presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión. Estamos orgullosos de comunicar que hemos logrado los siguientes hitos:

Aumento de la presencia de mujeres en los consejos de administración.

Participación en otros órganos colegiados: Hemos fomentado la presencia de mujeres en otros órganos colegiados, como comités ejecutivos, comités de auditoría, entre otros.

Mayor diversidad en puestos de toma de decisión: Hemos promovido la igualdad de oportunidades en los diferentes puestos de toma de decisión.

– **OBJETIVO**: Impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración, en otros órganos colegiados y en el resto de los diferentes puestos de toma de decisión.

– **RECURSOS:**

Para la implementación efectiva de las medidas destinadas a impulsar la presencia de mujeres en los consejos de administración y en otros puestos de toma de decisión, es importante contar con los siguientes recursos en la empresa:

- Compromiso de la alta dirección: Es fundamental que la alta dirección esté comprometida con la igualdad de género y apoye activamente estas medidas. Deben respaldar las políticas y asignar los recursos necesarios para su implementación.
- Políticas y procedimientos: La empresa debe contar con políticas claras y procedimientos establecidos que promuevan la igualdad de oportunidades y prevengan la discriminación de género. Estas políticas deben abordar aspectos como la selección y promoción basada en el mérito y la diversidad.
- Equipo de recursos humanos capacitado: El departamento de recursos humanos debe estar capacitado en temas de igualdad de género y diversidad. Deben ser capaces de implementar de manera efectiva las políticas y procedimientos, así como gestionar procesos de reclutamiento y promoción inclusivos.
- Programas de sensibilización y formación: Es necesario implementar programas de sensibilización y formación en igualdad de género y liderazgo inclusivo para todos los empleados. Estos programas pueden incluir talleres, capacitaciones y charlas informativas.
- Análisis de datos y seguimiento: La empresa debe contar con sistemas para recopilar y analizar datos relacionados con la representación de mujeres en los diferentes niveles de la organización. Esto permitirá realizar un seguimiento del progreso, identificar brechas y tomar medidas correctivas.
- Alianzas y colaboraciones: Es beneficioso establecer alianzas y colaboraciones con organizaciones externas que promuevan la igualdad de género y la diversidad. Estas asociaciones pueden brindar orientación, mejores prácticas y recursos adicionales.
- Comunicación interna y externa: Es esencial comunicar de manera efectiva las políticas y medidas adoptadas en la empresa para impulsar la igualdad de género. Esto implica compartir información con los empleados, promover la transparencia y destacar los logros y avances en la materia.
- Evaluación y revisión periódica: Es importante realizar evaluaciones periódicas de las medidas implementadas y revisar su efectividad. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las acciones en función de los resultados obtenidos.

En resumen, la implementación exitosa de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión requiere el compromiso de la alta dirección, políticas claras, capacitación, análisis de datos, colaboraciones, comunicación efectiva y una evaluación continua. Estos recursos contribuirán a crear un entorno inclusivo y equitativo en la empresa.

PLAZOS Y FECHA DE SU EFECTIVA PUESTA EN MARCHA:	14/01/2025
PERSONAS RESPONSABLES:	Nicolás Agustín Hernández Guerra de Aguilar Javier Moreno Pérez

– **INDICADORES:**

A continuación, se presentan algunos indicadores que pueden ser útiles para el control y seguimiento de las medidas implementadas para impulsar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión:

- Porcentaje de mujeres en los consejos de administración: Este indicador mide el porcentaje de mujeres que ocupan cargos en los consejos de administración de la empresa. Puede calcularse dividiendo el número de mujeres en los consejos de administración por el total de miembros en esos órganos y multiplicando por 100.
- Porcentaje de mujeres en otros órganos colegiados: Este indicador evalúa la representación de mujeres en otros órganos colegiados, como comités ejecutivos, comités de auditoría, entre otros. Se calcula de manera similar al indicador anterior.
- Porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisión clave: Este indicador mide la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones clave dentro de la organización, como gerentes, directores de departamento, etc. Se calcula dividiendo el número de mujeres en esos puestos por el total de cargos de toma de decisiones y multiplicando por 100.
- Tasa de promoción de mujeres: Este indicador evalúa la proporción de mujeres que son promovidas a puestos de mayor responsabilidad en comparación con los hombres. Se calcula dividiendo el número de mujeres promovidas por el total de promociones y multiplicando por 100.
- Tasa de retención de mujeres en puestos de toma de decisión: Este indicador mide la capacidad de retención de las mujeres en los puestos de toma de decisiones. Se puede calcular dividiendo el número de mujeres que permanecen en esos puestos durante un período determinado por el número total de mujeres en esos puestos y multiplicando por 100.

- Porcentaje de candidatas seleccionadas en procesos de reclutamiento: Este indicador evalúa el porcentaje de mujeres que son seleccionadas como candidatas en los procesos de reclutamiento. Se calcula dividiendo el número de mujeres seleccionadas por el total de candidatos seleccionados y multiplicando por 100.
- Satisfacción y percepción de los empleados: Se pueden realizar encuestas o evaluaciones periódicas para medir la satisfacción y la percepción de los empleados en relación con la igualdad de género y la promoción de la diversidad en la empresa.

Estos indicadores proporcionan una visión general del progreso y los resultados obtenidos en la implementación de medidas para impulsar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión.

– **DOCUMENTACIÓN GENERADA COMO RESULTADO DE LA IMPLANTACIÓN DE CADA MEDIDA: ***

1	Tabla de Control de los Indicadores

MORENO PEREZ JAVIER - 51149033T

Firmado digitalmente por MORENO PEREZ JAVIER - 51149033T
Fecha: 2025.01.14 12:05:05 Z

Firmado por ***2046** NICOLAS AGUSTIN HERNANDEZ (R: ****4034*) el día 14/01/2025 con un certificado emitido por AC Representación