PLAN DE IGUALDAD DE ROVER MARITIME S.L.

Índice Plan de Igualdad

0.-Introducción 4
1.-Presentación....4
1.1-Ficha de la empresa....5
1.2.- Organigrama desagregado por sexo 6
2.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad....7
3.- Ámbito personal, territorial y temporal....7
4.- Metodología 7
5.- Informe diagnóstico (aportado en documento adjunto) 8
6.- Resumen Informe diagnóstico 8
7.- Objetivos del Plan de Igualdad. 16
7.1.- Objetivos generales 16
7.2.- Objetivos específicos 17
8.- Medidas de igualdad 18
0.- Responsable Igualdad 19
1.-Selección y contratación 20
2.-Promoción 22
3.-Formación.... 24
4.-Clasificación Profesional.... 27
5.-Retribución 28
6.-Condiciones de trabajo.... 29
7.-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 30
8.-Salud laboral.... 33
9.-Comunicación.... 35
10-Infrarrepresentación femenina 37
11.-Violencia de género.... 38
12.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 40
9.- Aplicación y seguimiento.... 42
9.1.-Calendario de aplicaciones y responsables.... 42
10.- Calendario de actuaciones 43
11.- Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad.... 49
ANEXO I.... 50

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISION 50
ANEXO II 55
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO 55
1. PRINCIPIOS 55
2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO 55
3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 56
4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO 57
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO 60
6. ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 61
6.1. Información sobre el protocolo y medidas de apoyo 61
6.2. Dónde y cómo presentar una denuncia 62
6.4. Protección frente a represalias y Otras consideraciones 63
6.7. Requisitos de la denuncia 64
6.8. Comisión Instructora 65
7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO. 67
Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas: 67
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO 67
ANEXO III 69
GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL 69

0.-Introducción

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2.007 (en adelante LOIMH) de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya exposición de motivos comienza haciendo referencia al artículo 14 de la Constitución Española, que proclama el derecho a la igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos. Recientemente ha sido aprobado el Real Decreto 901/2.020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2.010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. También resulta de aplicación el Real Decreto 902/2.020, de 13 de octubre que regula el contenido del diagnóstico de las auditorías retributivas; una parte esencial de los planes de igualdad.

El plan de igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 personas trabajadoras. Por ello, con el firme propósito de dar cumplimento a la Ley y mejorar en todo lo posible la igualdad efectiva entre géneros, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la LO 3/2007 y en el citado RD 901/2.020, Rover Maritime, ha procedido a elaborar el presente Plan de Igualdad sobre la base de un diagnóstico de situación de la igualdad realizado con carácter previo.

1.-Presentación

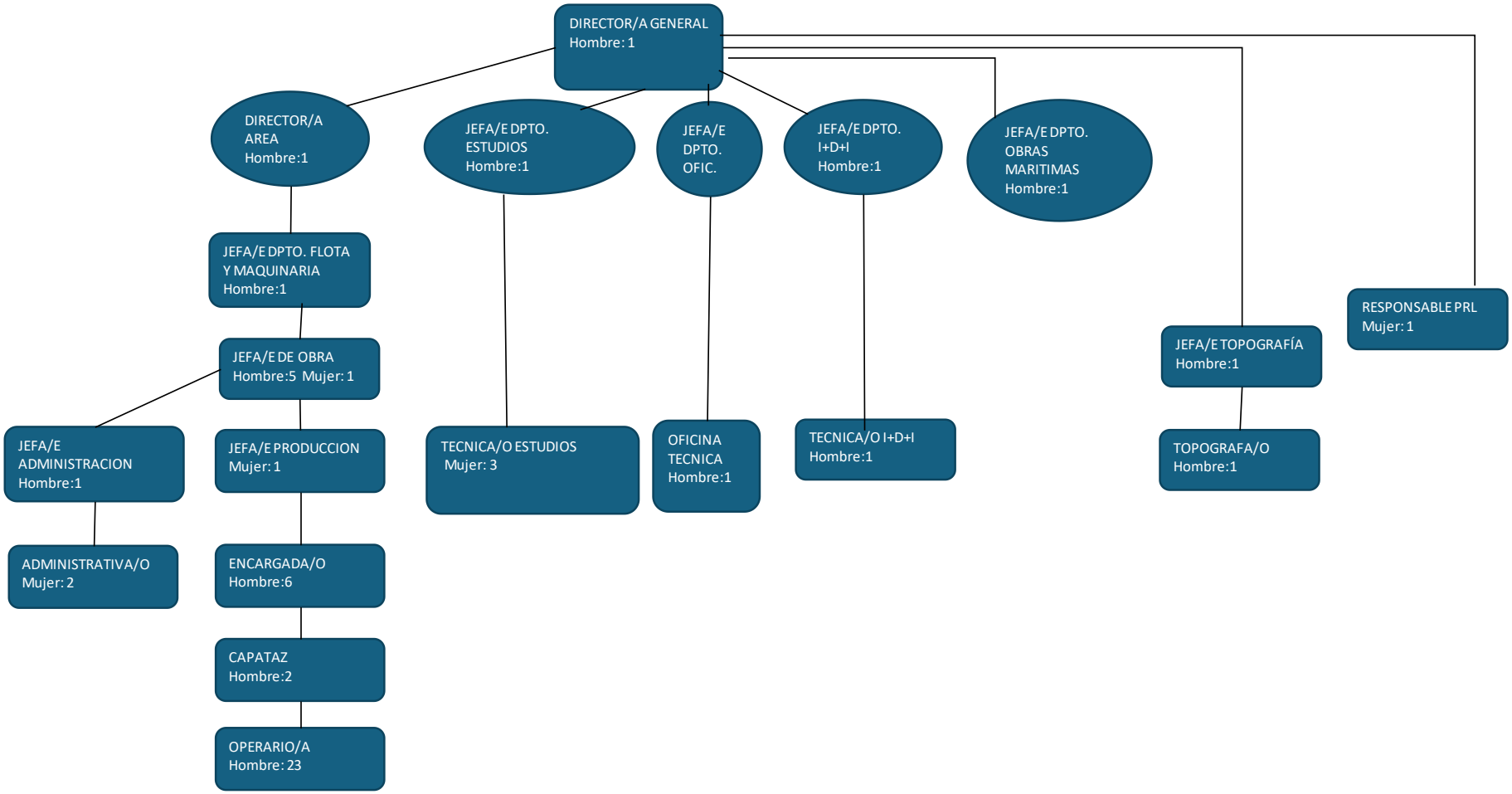
Rover Maritime es una empresa especializada en obras marítimas con más de treinta y cinco años de experiencia en el sector. Cuenta con una activa estrategia de expansión y diversificación que nos ha convertido en todo un referente en la gestión integral de infraestructuras portuarias, con presencia en toda España y con vocación de apertura a mercados internacionales. A lo largo de estos años, hemos desarrollado innumerables proyectos, como: Diques de abrigo verticales, Diques de abrigo en talud, Muelles de gravedad, Muelles de pilotes, Muelles de cajones prefabricados de hormigón, Emisarios submarinos, Dragados...

Ámbito del plan. Centros de trabajo: Madrid y Valencia.

1.1-Ficha de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Rover Maritime
NIF	B98722622
Domicilio Social	Cl Botánico Cavanilles 28 (46010) Valencia
Forma Jurídica	S.L.
Año de constitución	2015
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Alfredo Rodriguez Verdugo
Cargo	Administrador
Telf.	96.339.09.50
e-mail	notificacioneslaborales@rovergrupo.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Susana Garre Lapeña
Cargo	Responsable RRHH
Telf.	96.339.09.50
e-mail	notificacioneslaborales@rovergrupo.com
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Construcción
CNAE	4291
Descripción actividad	Obras hidráulicas
Dispersión geográfica y ambito de actuación	Nacional
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	Mujeres: 8 Hombres: 48 Total: 56
Centros de trabajo	Valencia y Madrid
ORGANIZACIÓN DE LA GESTION DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	Si
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	No

1.2.- Organigrama desagregado por sexo



2.- Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido negociado y suscrito por unanimidad de la Comisión Negociadora constituida en fecha 08/09/2025 e integrada, por parte de Rover Maritime, por los miembros designados por la dirección de la empresa Dña. Susana Garre Lapeña y D. José Ignacio García-Nieto Fernández y, en representación de las personas trabajadoras, y por representantes de la Federación de CCOO Hábitat D. Jaime López Navarro y de UGT FICA D. Juan Carlos Barrero Mancha, en calidad de organizaciones sindicales más representativas del Sector, al no estar constituida representación legal de las personas trabajadoras en la Compañía.

3.- Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria.

El presente Plan tendrá un ámbito territorial a nivel nacional, actuando en todos los centros en los que la empresa tiene representación en la actualidad: Madrid y Valencia.

La fecha de entrada en vigor del presente Plan de Igualdad será la de su firma y su periodo de vigencia será de cuatro años, desde el 16/03/2026 al 15/03/2030.

4.- Metodología

Para la elaboración de este Plan de Igualdad, ***Rover Maritime*** ha realizado un diagnóstico en sus centros de trabajo en colaboración con la representación social a través de la comisión negociadora paritaria del Plan de Igualdad de Rover Maritime. El objetivo del diagnóstico es el cumplimiento de lo preceptuado por la LOIMH, y en concreto, realizar un análisis atendiendo a los siguientes principios:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando un análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

5.- Informe diagnóstico (aportado en documento adjunto)

6.- Resumen Informe diagnóstico

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad ha realizado un diagnóstico de la situación, que incluye el registro retributivo en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, con datos de situación de plantilla correspondientes al año 2024, con el objeto de conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y detectar oportunidades de mejora.

Las conclusiones del Informe de Diagnóstico elaborado por la Comisión negociadora sobre los aspectos de mejora detectados en las áreas de la empresa analizadas, cuyo resumen incluimos en este apartado, han sido el punto de partida para diseñar las medidas de intervención necesarias en la empresa con el propósito de conseguir disminuir y eliminar las posibles desigualdades existentes en busca de la igualdad real.

En cuanto a los **procesos de selección y contratación** Rover busca la excelencia en sus candidatas y candidatos, eliminando cualquier sesgo sexista en su reclutamiento y basándose solo en la formación y experiencia necesaria para el correcto desarrollo de su trabajo. Quizás, debido a que el número de personas candidatas en los puestos de mano de obra directa suele ser proporcionalmente más alto que el de candidatas hay mayor probabilidad de que se ocupe el puesto por un hombre antes que por una mujer. Este es uno de los temas donde se debe incidir dando mayor oportunidad a las candidatas frente a los candidatos en igualdad de condiciones.

El **sistema de clasificación profesional** de Rover Maritime se ajusta a lo establecido en el Convenio Nacional del Sector de Construcción, que se divide en ocho grupos profesionales englobados cada uno de ellos en tres áreas funcionales.

Rover Maritime entiende que **la formación** es la vía por la que las personas que componen su plantilla alcancen el mayor rendimiento en la realización de sus funciones, constituyendo un elemento sustancial del éxito empresarial y del futuro de la organización. Por ello, la empresa ha invertido un total de 291h durante el año 2.024 para la formación de los y las profesionales en las distintas áreas de la empresa.

A pesar de que la filosofía de la empresa es fomentar la **promoción profesional** interna para cubrir cualquier puesto vacante, la realidad es que *Rover Maritime* no es una empresa en la que haya mucha rotación de personal no operario, por lo que en los dos últimos años han sido escasas las promociones internas llevadas a cabo.

En cuanto a **las condiciones de trabajo**, según se recoge en el informe, la distribución global de la plantilla de Rover Maritime está compuesta por un 85,71% de hombres y un 14,29% de mujeres. El estudio realizado de segregación por puestos de trabajo nos arroja una masculinización de gran parte de los puestos que conforman la plantilla de la empresa. A pesar de eso, encontramos puestos feminizados tales como: técnica/o de estudios; responsable de PRL; jefe/a de producción y administrativo/a, cuatro puestos de los veinte que integran la plantilla de la empresa.

Rover Maritime pertenece al sector marítimo el cual se encuentra caracterizado por ser un sector históricamente masculinizado. Cuesta mucho derribar las barreras en la ocupación de

determinados puestos de trabajo por mujeres, tales como puestos de mano de obra directa o encargadas y encargados de obra, sobre todo en el ámbito marítimo.

Rover Maritime es una empresa que se caracteriza por generar estabilidad laboral en el sector, siendo el contrato indefinido el generalizado en la empresa, buscando afianzar su plantilla (un 98,21% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido).

En cuanto a la edad hemos podido comprobar como la franja en la que se concentran mayor número de personal empleado corresponde a la de 46 a más de 61 años (75% del total de la plantilla). Y en cuanto a la antigüedad un 62,5% del total de la plantilla tiene menos de 3 años de antigüedad en la empresa. Todo ello nos lleva a plantearnos que, si bien Rover Maritime es una empresa que promueve la estabilidad y profesionalización en el sector, este se caracteriza por ser un sector con una gran movilidad laboral, en el cual cuesta afianzar el personal de mano de obra directa y producción ya que las obras marítimas no son tan numerosas en comparación con las de edificación u obra civil.

Rv Maritime ha llevado a cabo la **auditoria retributiva** en base a la valoración de los puestos de trabajo obtenida a través de la ***Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo*** publicada por el Ministerio de Igualdad, distribuyéndolos en 8 Agrupaciones, las cuales representan los puestos de igual valor, para poder profundizar en las posibles diferencias salariales y poder aplicar las medidas correctoras adecuadas.

Clasificación Profesional	Puestos	Valoración de puesto	Valoración puestos
GRUPO 08	Director/a General	ESCALA 8	675
GRUPO 07	Directora/or de Area	ESCALA 7	623
GRUPO 06	Jefa/e Dpto. Obras Maritimas	ESCALA 6	543
GRUPO 06	Jefa/e Dpto. Oficina Tecnica	ESCALA 6	509
GRUPO 06	Jefa/e Dpto. Estudios	ESCALA 6	502
GRUPO 06	Jefa/e Dpto. Flota y Maquinaria	ESCALA 5	494
GRUPO 06	Jefa/e Dpto. I+D+I	ESCALA 5	494
GRUPO 05	Jefa/e Dpto. topografía	ESCALA 5	439
GRUPO 05	Jefa/e Oficina técnica	ESCALA 5	410
GRUPO 05	Jefa/e de obra	ESCALA 4	395
GRUPO 05	Responsable PRL	ESCALA 4	387
GRUPO 04	Tecnica/o estudios	ESCALA 4	314
GRUPO 04	Técnica/o I+D+I	ESCALA 3	294
GRUPO 04	Jefa/e de producción	ESCALA 3	293
GRUPO 04	Jefa/e Administrativa/o	ESCALA 3	292
GRUPO 04	Topógrafo/a	ESCALA 3	288
GRUPO 03	Encargado/a	ESCALA 2	214
GRUPO 02	Administrativo/a	ESCALA1	195
GRUPO 02	Capataz	ESCALA 1	183
GRUPO 02	Operaria/o	ESCALA 1	113

Para ello se han tomado como referencias las tablas generadas a través de la herramienta de Registro Retributivo donde se miden los importes de los promedios y medianas efectivas y equiparadas obteniendo los siguientes resultados:

- **Escala 01**: esta escala se encuentra representada por 25 hombres y 2 mujeres, y, observando los valores que arrojan las tablas, (-42% de brecha salarial en la tabla de Importes Efectivos Promedio, -112% en la tabla Importes Efectivos Mediana, un 21% en la tabla Importes Equiparados Promedios y un 21% en la tabla de Importes Equiparados Medianas), vemos como se repite el mismo patrón que cuando analizamos por grupos profesionales, concretamente el Grupo 2.

  Las diferencias en cuanto a los importes efectivos pueden tener su origen en la antigüedad que observamos entre el personal que conforma la escala, ya que las dos mujeres que la integran tienen una antigüedad superior a la media del resto de hombres, al igual que lo ocurrido en la valoración del grupo 02 ya indicado anteriormente. De igual manera si extrapolamos a los salarios equiparados vemos como realmente hay una brecha salarial de un 21%.

  En este grupo, al igual que se indicó en el Grupo 02, tenemos incorporados los puestos de operarios/as, capataces y administrativos/as, por lo que, aunque equiparados en la misma escala, no tienen una equiparación salarial real, ya que el puesto de operario/a y el de capataz dentro del sector se mueve en un perfil salarial superior al de convenio, es un perfil complicado de cubrir con motivo de su especialización dentro del sector marítimo, en comparación con el perfil de administrativo/a que no resulta tan complicado de cubrir y económicamente está más cercano al salario de convenio.

  Si analizamos los conceptos desglosados de la tabla de Importes Equiparados (2.1.b.) podemos comprobar que existen diferencias en los siguientes conceptos:

  - Concepto de **complemento de puesto** (57%) esta brecha se puede justificar con el perfil del puesto de trabajo, ya que como hemos venido comentando los puestos de capataz y operarios/as son muy especializados en el sector y sus salarios están por encima de convenio, por lo que esa diferencia salarial se incluye en este concepto. Estos puestos están cubiertos en su totalidad por hombres.
  - Concepto de **horas extras** (87%): esta brecha viene dada por que es más usual la realización de horas extras en puestos de producción (operarios/as y capataces) que en puestos de administración que es donde se encuadran las dos mujeres que integran la escala.

- **Escala 02**: No se encuentra representación femenina en los puestos que la integran.

- **Escala 03**: esta escala se encuentra representada por 3 hombres y 1 mujer, y, observando los valores que arrojan las tablas, (45% de brecha salarial en la tabla de Importes Efectivos Promedio, 48% en la tabla Importes Efectivos Mediana, un 31% en la tabla Importes Equiparados Promedios y un 36% en la tabla de Importes Equiparados Medianas) observamos como hay una correlación entre los datos arrojados en todas las tablas, apuntando una brecha salarial en esta escala. Esta situación se debe a que el puesto que representa la única mujer que está incluida en esta escala no tiene una antigüedad superior al año frente al resto de personas que si lo superan (por lo que en las tablas de importes efectivos ya se genera una brecha real) al igual de que el puesto

tiene la equiparación de puesto Jr. ya que la persona que lo ocupa no tiene la misma experiencia que el resto de personal por lo que dicho puesto no está valorado económicamente al mismo nivel que el resto de personal.

Si analizamos los conceptos desglosados de la tabla de Importes Equiparados (2.1.b.) podemos comprobar que existe diferencias significativas en el siguiente concepto:

- Concepto de **complemento de puesto** (100%): esta brecha viene dada por que concretamente el puesto ocupado por la única mujer que integra la escala carece de la antigüedad y la experiencia en comparación con el resto de personal que se encuentra enmarcado en la escala, por lo que no percibe ningún complemento que incremente su salario frente al salario establecido por convenio para su categoría.

- **Escala 04**, en esta escala encontramos una paridad entre hombres y mujeres, 5 personas de cada sexo. Observando los valores que arrojan las tablas, (-11% de brecha salarial en la tabla de Importes Efectivos Promedio, -34% en la tabla Importes Efectivos Mediana, un 1% en la tabla Importes Equiparados Promedios y un 4% en la tabla de Importes Equiparados Medianas) vemos como a nivel de importes equiparados hay una equiparación salarial a nivel de géneros.

- **Escala 05, 06, 07 y 08:** No se encuentra representación femenina en los puestos que la integran.

A nivel general si analizamos los valores totales que arrojan las distintas tablas según si los valores son Efectivos (promedio -8% y mediana -2) o si son Equiparados (promedio 19% y mediana 9%) volvemos a ver como de nuevo varía el porcentaje de brecha salarial, dando en unos casos valores negativos (cuando los datos los analizamos desde el punto de Importes Efectivos) y en otros casos valores positivos (si los analizamos desde el punto de Importes Equiparados), sin llegar en ninguno de esos casos a pasar del 25%.

En este caso solo encontramos una escala, que es la escala 03, en la que observamos una variación de un 31% en la tabla de salarios equiparados promedio (2.1.b.), cuya explicación se debe a que nos encontramos ante un puesto que ha sido ocupado por una mujer con un perfil Junior frente al resto de personal masculino con mayor experiencia y antigüedad en la empresa, por lo que, a pesar de estar en la misma escala de referencia no se encuentran en el mismo rango salarial.

Si analizamos los conceptos desglosados de la tabla de Importes Equiparados (2.1.b.) podemos comprobar que existe diferencias significativas en los siguientes conceptos:

- Concepto de **complemento de puesto** (52%): este concepto viene arrastrado de las escalas 01 y 03 que como ya se ha analizado en sus correspondientes apartados, la especialización de los puestos de operarios/as y capataces así como la experiencia y antigüedad correspondiente a la escala 03 ha propiciado que este concepto en concreto sea superior en los puestos ocupados por hombres frente a los ocupados por las mujeres en esas escalas.

Como resumen general, se observa que la representación femenina en la empresa es baja (14,29% de mujeres frente a un 85,71% de hombres) y que la brecha salarial existente en el periodo correspondiente al que se ha realizados este registro retributivo es de un 19% (tomando como referencia la tabla de Importes Equiparados Promedio 2.1.b.), se establecen los siguientes objetivos para conseguir una mayor representatividad de la mujer sin aumentar el porcentaje de brecha analizado:

Los **objetivos generales** que la empresa se marca dentro de este plan, para minimizar la brecha salarial que actualmente existe parten de:

- Realizar auditorías bianuales y anuales donde se lleve un registro de los conceptos salariales incluidos en nómina y el análisis de los mismos.
- Y del resultado de la auditoria, corregir las posibles desigualdades retributivas detectadas.

Para la consecución de estos objetivos generales se establece el siguiente **Plan de Acción para la corrección de brechas:**

- **1-** Realizar un registro salarial anualmente.
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
    - **Indicador:** Herramienta Registro retributivo.
    - **Plazo de implantación**: Anual

- **2-** Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
    - **Indicador:** Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor
    - **Plazo de implantación**: Bianual

- **3-** Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor
    - **Responsable de la implantación/seguimiento:** Departamento de RR.HH.
    - **Indicador:** Brechas salariales observadas. Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimient

- **Plazo de implantación**: Bianual

En cuanto a la aplicación y seguimiento de esta medida indicamos el cronograma de aplicación y seguimiento de la misma:

2026

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1												
2												
3												

2027

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1												
2												
3												

2028

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1												
2												
3												

2029

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1												
2												
3												

La vigencia de la auditoria retributiva viene determinada por los objetivos generales y específicos recogidos anteriormente, con periodicidad bianual.

En cuanto al **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**, en *Rover Maritime* se valoran los beneficios que para las personas trabajadoras y para la empresa conlleva la existencia de dicho equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales, por ello la empresa facilita en el caso de las maternidades/paternidades que se pueda acumular el periodo de maternidad/paternidad a periodos de lactancia y al disfrute de las vacaciones generadas de manera que se pueda alargar lo máximo posible.

Además, la jornada flexible que actualmente se disfruta en aquellos centros en los que la coyuntura lo permite facilita esta tarea, pudiendo disponer de un horario abierto durante la jornada para poder atender las necesidades que puedan surgir en el ámbito personal durante la jornada laboral.

Tal como venimos analizando a lo largo del documento la plantilla de *Rover Maritime* está compuesta por un total de 56 personas trabajadoras siendo 48 hombres y 8 mujeres.

Como vemos, hay una **Infrarrepresentación femenina** en la empresa ya que las mujeres representan algo más del 14% del total de la plantilla pudiendo encontrar representación en las áreas de administración, estudios, prevención y producción.

En referencia a la segregación vertical en la empresa vemos como tanto los puestos de mayor responsabilidad como los relacionados con mano de obra directa están cubiertos exclusivamente por hombres, esto se debe a que la naturaleza de la empresa está asociada al sector marítimo, sector que mayoritariamente se encuentra ocupado por hombres. La presencia femenina se encuadra en puestos más vinculados a oficinas.

Dentro de los objetivos del presente plan se encuentra el intentar atraer mujeres a este sector para ocupar puestos tanto de responsabilidad como de mano de obra directa.

A **nivel retributivo** debemos tener en cuenta que Rover se caracteriza por ofrecer salario por encima del convenio de referencia debido a la especialización de los puestos de trabajo y a la escasa mano de obra que existe en el sector, ello unido a la movilidad geográfica que en la mayoría de las ocasiones le acompaña, la antigüedad en la empresa de la persona trabajadora y el área al que pertenece el puesto.

En consecuencia, se propone como Plan de Actuación la implantación de medidas en el Plan de Igualdad que tengan como objetivo la incorporación de mujeres en todos los niveles donde se encuentren infrarrepresentadas, favoreciendo y potenciando su promoción interna a estas posiciones, así como medidas que garanticen que el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laborable, no dificulten el acceso a la promoción interna.
Rover lleva a cabo de manera no sexista todas las comunicaciones que realiza, tanto a nivel interno a través de los comunicados internos como de las redes sociales a través de las cuales difundimos nuestra marca, además ha puesto a disposición del personal empleado formación específica en materia de sensibilización en igualdad de género, acoso y lenguaje no sexista

enfocada a una mejor utilización del lenguaje inclusivo y no sexista que favorezca la comunicación diaria. Es un curso que tiene una duración de 5 horas lectivas impartido en la modalidad on line.

En materia de **prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, Rover Maritime cuenta con un protocolo específico de aplicación general a toda la empresa.

No existen políticas específicas de atención a Víctimas de Violencia de Género. En el entorno profesional interno y no se han realizado acciones sistemáticas de revisión del uso del lenguaje sexista.

A continuación, se enumeran las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

AMBITOS DE ANALISIS	PROPUESTAS DE MEJORAS
SELECCIÓN Y CONTRATACION	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional en todos los niveles y puestos de la empresa.
	Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todas las áreas y niveles.
	Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.
	Fomentar la participación equilibrada de sexos en todas las áreas y niveles de la organización.
PROMOCIÓN	Favorecer la promoción interna del personal femenino en todas aquellas escalas donde se detecte infrarrepresentación femenina.
	Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.
	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.
	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.
FORMACIÓN	Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso.
	Favorecer una mejora continua, de las personas trabajadoras, que repercuta en un desarrollo profesional.
	Impartir formación en igualdad.
RETRIBUCIÓN	Integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial.
	Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
	Revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	Favorecer la incorporación y permanencia de las mujeres y de los hombres disponibles en el mercado trabajo y su pleno aprovechamiento en la organización.
	Facilitar la participación de mujeres y hombres en la empresa, en los procesos de promoción, de formación, de desarrollo de carrera, así como en los altos niveles de responsabilidad de la empresa.

	Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar y, por tanto, optimizar la inversión realizada en personal.
	Facilitar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
SALUD LABORAL	Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.
	Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.
	La dirección y las personas responsables de la Empresa tienen el compromiso de contribuir a crear un clima que fomente la preocupación por la prevención y la igualdad, transmitiendo la tolerancia cero ante conductas de riesgo o de discriminación.
	Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de las mujeres y de los hombres de la organización. Se potenciará que las personas responsables de la prevención en la empresa cuenten con formación en igualdad, que le permita transmitir estos conceptos al resto de la organización.
	Incluir contenidos para la información y sensibilización respecto al género en la formación sobre prevención facilitada a los distintos colectivos de la empresa.
COMUNICACIÓN	Asentar la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.
	Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan el igual acceso a la información por parte de mujeres y hombres.
	Eliminar los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Fomentar el equilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres en todos los grupos profesionales.
	Eliminar el estereotipo de género en los puestos.
VIOLENCIA DE GENERO	Aprovechar el potencial que suponen las empresas como agentes de concienciación social. Las empresas que se suman a este programa generan alianzas y firman su compromiso mediante un convenio de colaboración a través de dos tipos de actuación: de sensibilización y de inserción sociolaboral.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	10.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
	10.2. Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez realizado el diagnostico de situación y detectados los aspectos de mejoras, se establecen los objetivos generales, específicos y las concretas acciones del Plan de Igualdad.

7.- Objetivos del Plan de Igualdad.

7.1.- Objetivos generales

El Plan de Igualdad de Rover Maritime tiene como objetivos generales garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa, favorecer la incorporación de las mujeres al puesto de trabajo donde se encuentran infrarrepresentadas y garantizar la igualdad retributiva para alcanzar una igualdad efectiva. Para ello se tienen que llevar a cabo medidas en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución,

la utilización de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en la formación en la empresa, y en los mecanismos de información y comunicación interna.

7.2.- Objetivos específicos

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el Plan de Igualdad son:

1.-SELECCIÓN Y CONTRATACION	* Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. * Garantizar la política de igualdad en los casos de externalización de la selección de personal * Aumentar la presencia de la mujer en plantilla para asegurar un equilibrio en la representación de mujeres y hombres en la empresa.
2.-PROMOCIÓN	* Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparente. * Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa con el objetivo de mejorar la ratio de mujeres en posiciones de responsabilidad.
3.-FORMACIÓN	* Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad * Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro a toda la formación planificada por la empresa en igualdad de condiciones.
4.-CLASIFICACION PROFESIONAL	* Verificar que la clasificación profesional garantiza la igualdad de trato y oportunidades sin discriminaciones directas ni indirectas.
5.- RETRIBUCIÓN	* Asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor.
6.- CONDICIONES DE TRABAJO	* Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades.
7.-EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	* Asegurar que las medidas de conciliación cumplen los principios de igualdad de trato y oportunidades. * Promover la corresponsabilidad familiar fomentando el disfrute de las medidas de conciliación.

8.-SALUD LABORAL	* Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales de cara a identificar impedimentos para el acceso de la mujer a puestos masculinizados. * Garantizar en todas las áreas de la empresa la protección de las mujeres embarazadas y lactantes.
9.-COMUNICACIÓN	* Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo y promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio que refuerce la inclusión de la igualdad y prevenga el uso de estereotipos sexistas.
10.-INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	* Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas, tanto puestos masculinizados como puestos de responsabilidad.
11.-VIOLENCIA DE GENERO	* Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género. * Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
12.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	* Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y establecer un cauce para las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo. * Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

8.- Medidas de igualdad

El Plan incluye las siguientes medidas acordadas por áreas de actuación, orientadas a la consecución de los objetivos específicos indicados en el apartado anterior:

0.- Responsable Igualdad

	Ficha de Medida			
Área de actuación				**Responsable Igualdad**
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	**Responsable y plazo**
0	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Además, se creará un correo destinado a emitir y recibir aquellas cuestiones relacionadas con la Igualdad.		Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar. Correo creado.	Al inicio del Plan y durante toda la vigencia del mismo

1.-Selección y contratación

Objetivo: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos
Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

Ficha de Medida

Área de actuación				Selección y contratación
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	**Responsable y plazo**
1.1	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, de ser necesario, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar).	Todas las personas candidatas que opten a un puesto en la empresa	Documento de procedimiento de selección. Guion de entrevistas elaborado	Responsable de Selección. Durante la vigencia del plan y revisión bianual
1.2	Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	Todas y todos los nuevos candidatos y candidatas que opten a un puesto en la empresa.	Número de ofertas publicadas e informe de correcciones, en su caso	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan, revisión anual
1.3	En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas de los criterios de selección por valores de la empresa haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades.	Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección	Modelo de comunicación firmado por las consultoras	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan.

1.4	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, etc.	Todas las personas candidatas que opten a un puesto en la empresa	Fuentes empleadas	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan.
1.5	Para cada puesto ofertado en aquellos donde la mujer esté infrarrepresentada, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección. Además, se tratará de que ante igualdad de competencia e idoneidad haya al menos una mujer entre las ternas finales de dichos puestos.	Todas las personas candidatas que opten a un puesto en la empresa	- CV de mujeres y hombres recibidos en puestos donde ellas estén infrarrepresentadas. - Mujeres y hombres que participan en dichos procesos. - Mujeres en y hombres en ternas finales de dichos procesos.	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan.
1.6	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizadas de la empresa.	Todas las personas candidatas que opten a un puesto en la empresa	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan.

1.7	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de las personas incorporadas en el año de referencia en cuanto a distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Comisión de seguimiento	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Responsable de contratación. De manera anual

2.-Promoción

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. F

Área de actuación				**Promoción**
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	**Responsable y plazo**
2.1	Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Todas las personas trabajadoras de la empresa que puedan optar a una promoción	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan.

2.2	Las vacantes publicadas utilizarán un lenguaje inclusivo y sus requisitos se adecuarán a las funciones del puesto en concreto	Todo el personal	Número de vacantes publicadas e informe de correcciones, en su caso	Responsable de selección. Durante la vigencia del plan.
2.3	La empresa informará de manera transparente por medio de los canales de información habilitados al efecto sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de priorizar la cobertura interna	Todo el personal	Método de difusión empleado y número de candidaturas presentadas	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del plan
2.4	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Todo el personal	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Responsable de selección Durante la vigencia del plan.
2.5	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Comisión de seguimiento	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Responsable de contratación. De manera anual
2.6	Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional.	Todo el personal	Número de personas promocionadas con disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo	Responsable de contratación. Durante la vigencia del plan.

2.7	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Todo el personal	Nº de veces que se aplica y puestos	Responsable de contratación. Durante la vigencia del plan.
2.8	En los procesos de promoción de puestos donde la mujer está infrarrepresentada, cuando se descarte a las candidatas femeninas se realizará un informe donde se debe indicar las razones por las que se ha descartado dicha candidatura.	Todo el personal	Informe de las razones del descarte de dichas candidaturas	Responsable de contratación. Durante la vigencia del plan.

3.-Formación

Objetivos: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.
Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Formación
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	**Responsable y plazo**
3.1	Facilitar a la plantilla formación en materia de sensibilización en igualdad de oportunidades, reparto de responsabilidades y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Todo el personal	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Dpto. Formación Durante la vigencia del plan.
3.2	Realizar formación específica en prevención del acoso sexual y por razón de sexo a integrantes de la comisión instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Integrantes de la comisión instructora	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Dpto. Formación Durante la vigencia del plan.

3.3	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas que intervengan en los procesos de selección, promoción, retribución y comunicación.	Todo personal que intervenga en los procesos de selección.	Llevar un registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido, desagregado por sexo. Material de los cursos	Dpto. Formación Durante la vigencia del plan.
3.4	Formar al personal encargado de los medios de comunicación en el uso del lenguaje no sexista.	Departamento de Comunicación	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Dpto. Formación Durante la vigencia del plan.
3.5	Publicar la formación planificada de la empresa a través de los canales de comunicación para que todos los trabajadores y trabajadoras tengan acceso a ella pudiendo repercutir en su desarrollo profesional.	Todo el personal	Publicación en los medios sociales de la empresa	Dpto. Comunicación. Durante la vigencia del plan.
3.6	Presentar a la comisión de seguimiento las formaciones realizadas desagregadas por sexo indicando: fecha de realización, si se ha realizado dentro o fuera del horario laboral, si ha sido voluntaria u obligatoria, materia, tipo de formación, horas formativas, si ha sido online o presencial…	Comisión seguimiento	Informe con formaciones realizadas	Dpto. Formación Bianualmente

4.-Clasificación Profesional

Medidas propuestas:

Ficha de Medida				
Área de actuación				**Clasificación Profesional**
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	**Responsable y plazo**
4.1	Realizar o, en caso de existir revisar, la Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	Todos los puestos de la empresa	Documento Descripción de Puestos de Trabajo	Departamento de RRHH. Durante la vigencia del plan.
4.2	Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres	Todos los puestos de la empresa	Informe explicativo. Nº de personas afectadas	Departamento de RRHH. Bianualmente

5.-Retribución

Medidas propuestas:

Área de actuación				Retribución
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	**Responsable y plazo**
5.1	Realizar un registro salarial anualmente.	Todo el personal contratado	Estudio retributivo anual	Dpto. RRHH. Anualmente
5.2	Realizar una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción	Todo el personal contratado	Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor	Dpto. RRHH. Bianual
5.3	Se establecerá el criterio de análisis en la revisión de las brechas que superen el 5% entre mujeres y hombres. En caso de producirse, por motivo de sexo, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor	Todo el personal contratado	Brechas salariales observadas. Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento	Dpto. RRHH. Bianual

6.-Condiciones de trabajo

Objetivo: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por razón de sexo

Medidas propuestas:

Ficha de Medida				
	Área de actuación			**Condiciones de trabajo**
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	
6.1	Construir o habilitar espacios femeninos, como por ejemplo vestuarios en los centros de trabajo, para facilitar la futura incorporación de mujeres.	Todo el personal	Nuevos espacios femeninos en los distintos centros de trabajo	Departamento de Prevención Durante la vigencia del Plan.
6.2	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas, desagregadas por sexo.	Todo el personal que deja la empresa de manera voluntaria	Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Responsable de Selección. Durante la vigencia del Plan.

6.3	Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Toda la plantilla a tiempo parcial	Nº de mujeres y hombres informados. Nº de personas a las que se aplica la medida desagregada por sexo	Dpto. RRHH Durante la vigencia del Plan.
6.4	Fomentar la contratación indefinida en las nuevas incorporaciones priorizando, a igualdad de condiciones, la incorporación de las mujeres a los hombres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentadas	Todas las personas candidatas	Registro nº de contratos de nuevas incorporaciones y tipo, desagregado por sexo	Dpto. RRHH Durante la vigencia del Plan.

7.-Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas propuestas:

	Área de actuación			Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	**Responsable y plazo**
7.1	Elaborar un registro de tipos de permisos solicitados para el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Comisión de seguimiento y evaluación	Número de solicitudes/tipo por sexo recibidas, concedidas y denegadas, con justificación en su caso	Dpto. de RRHH. Durante la vigencia del Plan
7.2	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y las contempladas en este Plan de Igualdad.	Toda la plantilla	Medios de difusión empleados	Dpto. de RRHH/comunicación Seis meses desde la firma del plan y de manera anual, posteriormente
7.3	Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguineidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.	Toda la plantilla	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Dpto. de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan

7.4	En materia de permisos retribuidos se aplicarán a toda la plantilla las condiciones más beneficiosas de cada convenio provincial de los centros de trabajo que la empresa tenga en cada momento, independientemente del convenio consignado por contrato.	Toda la plantilla	Comparativa de licencias retribuidas por convenios y aplicación de las más beneficiosas Registro de permisos solicitados y convenio de referencia aplicado	Dpto. de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan
7.5	Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida y acompañamiento a las mismas por parte de la pareja.	Toda la plantilla	Número de solicitudes y veces que se aplica por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación por sexo	Dpto. de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan
7.6	Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Toda la plantilla	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan
7.7	La empresa facilitará, en la medida de lo posible, el acompañamiento a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes con primer grado de consanguinidad y afinidad.	Toda la plantilla	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan
7.8	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse de manera discontinua mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante,		Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. de RRHH. Durante la vigencia del Plan

7.9	Licencia retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales		Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Dpto. de RRHH. Durante la vigencia del Plan
7.10	Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.		Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	Dpto. de RRHH. Durante la vigencia del Plan
7.11	La empresa facilitará el teletrabajo, en la medida de lo posible, para fomentar la conciliación en las medidas disponibles para la plantilla.	Toda la plantilla	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida	Dpto. de RRHH. Durante toda la vigencia del Plan

8.-Salud laboral

Medidas propuestas:

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

Ficha de Medida

Área de actuación				Salud Laboral
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	
8.1	Incorporar en la elaboración del Plan de Prevención la violencia sexual como riesgo laboral concurrente para las mujeres	Toda la plantilla	Revisión realizada	Dpto. de Prevención Durante la vigencia del Plan.
8.2	Mantener la protección del embarazo y la lactancia a través de la aplicación del protocolo de riesgo, realizando los cambios de puesto en el caso de riesgo e informando a las mujeres de ello	Mujeres embarazadas o en período de lactancia	Número de situaciones de riesgo y número de adaptaciones realizadas y cambios de puesto. Acciones informativas realizadas	Dpto. de Prevención Durante la vigencia del Plan.
8.3	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Toda la plantilla	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Dpto. de Prevención Anualmente.
8.4	Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo	Toda la plantilla	Incorporación de la perspectiva de género	Dpto. de Prevención Durante la vigencia del Plan.

8.5	Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género	Toda la plantilla	Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.	Dpto. de Prevención Durante la vigencia del Plan.
8.6	Garantizar que donde no exista un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los preceptivos descansos de la plantilla y las embarazadas y para el periodo de lactancia natural cuando se requiera, sea habilitado este.	Toda la plantilla	Informe sobre espacios disponibles en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro	Dpto. de Prevención Durante la vigencia del Plan.

9.-Comunicación

Objetivos: Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				Comunicación
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	
9.1	Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades	Personal externo a la organización	Comunicaciones realizadas a las empresas colaboradoras y subcontratistas	Dpto. de producción Durante la vigencia del Plan.
9.2	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas, intranet, revistas, publicaciones, Web, cartelería, etc., para que sea neutro, sin estereotipos de género	Departamento de Comunicación	Informe de modificaciones realizadas	Dpto. de Comunicación Durante la vigencia del Plan.
9.3	Realizar una campaña específica de difusión interna del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Toda la plantilla	Acciones de difusión realizadas	Dpto. de Comunicación Durante la vigencia del Plan.
9.4	Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de Rover Infraestructuras con la igualdad de oportunidades	Todo el personal que opte a una promoción	Cláusula en todas las ofertas internas y externas	Responsable de selección. Durante la vigencia del Plan.
9.5	Realizar una campaña o acto especial el día internacional de la corresponsabilidad y conciliación (23 marzo), el día Internacional de la Mujer (8 marzo) y el día contra la Violencia de Género (25 noviembre)	Toda la plantilla	La propia campaña o acto	Responsable de comunicación. durante la vigencia del Plan.

9.6	Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Toda la plantilla	Folleto y nº de personas informadas	Responsable de comunicación. Durante la vigencia del Plan.

10-Infrarrepresentación femenina

Objetivo: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

Medidas propuestas:

Ficha de Medida

Área de actuación				**Infrarrepresentación femenina**
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	
10.1	En los procesos de selección y promoción de personal técnico y altos mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos entre el 30-50% de las candidaturas sean del sexo infrarrepresentado en ese mismo grupo profesional	Empresas externas con las que se contacte para posibles procesos de selección y/o responsable de selección de la empresa	Número de procesos de selección y promoción donde la mujer está infrarrepresentada	Responsable de selección/dirección. Durante la vigencia del Plan.

10.2	En caso de no ser posible contar con candidaturas femeninas en los puestos con infrarrepresentación, identificar las barreras o motivos encontrados.	Comisión de seguimiento y evaluación	Informe de justificación	Responsable de Selección. Durante la vigencia del Plan.
10.3	En caso de descartar la candidatura femenina en los procesos de selección y promoción de puestos con infrarrepresentación, indicar el motivo de elección de la candidatura masculina	Comisión de seguimiento y evaluación	Informe de justificación	Responsable de Selección. Durante la vigencia del Plan.
10.4	Incrementar anualmente el porcentaje de mujeres en plantilla, prestando especial atención a la incorporación de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.	Toda la plantilla	Comparativa anual	Responsable de Selección. Durante la vigencia del Plan.
10.5	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Toda la plantilla	Informe de distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Dpto. de RRHH. Anualmente.

11.-Violencia de género

Medidas propuestas:

Objetivos: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual

Ficha de Medida

Área de actuación				Violencia de género
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	
11.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la "Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales"	Toda la plantilla	Comunicaciones realizadas	Dpto. de Comunicación Durante la vigencia del Plan.
11.2	La acreditación de la situación de víctima de violencia de género y víctima de agresión sexual se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el art 23 RDL 9/2018	Toda la plantilla	Nº de veces que se aplica Medidas solicitadas / Medidas concedidas	Dpto. de RRHH. Durante la vigencia del Plan.

12.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas propuestas:

Ficha de Medida				
	Área de actuación			**Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
Objetivo Específico	**Descripción detallada de la medida**	**Personas destinatarias**	**Indicador**	
12.1	Incluir en la formación un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Toda la plantilla	Registro de las horas impartidas y el personal que lo ha recibido segregado por hombres y mujeres. Material de los cursos	Dpto. Formación Durante la vigencia del plan.
12.2	Implantar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en el sistema de información de la empresa y medios de comunicación interna	Toda la plantilla	Campaña de difusión realizada	Dpto. de Comunicación Durante la vigencia del Plan.
12.3	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Personal que integra la Comisión de Investigación	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Dpto. Formación Durante la vigencia del plan.

12.4	Realizar una campaña de sensibilización anual sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Toda la plantilla	Campaña anual	Dpto. de Comunicación Durante la vigencia del Plan.
12.5	Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	En centros específicos	Nº de sensibilizaciones en centros en los que ha habido algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Dpto. Formación Durante la vigencia del plan.
12.6	Presentar a la Comisión de seguimiento y evaluación un informe anual sobre las denuncias de los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como su resolución y las medidas adoptadas por la dirección	Comisión de seguimiento y evaluación	Informe del nº de procesos y conclusiones	Dpto. RRHH Durante la vigencia del Plan.

9.- Aplicación y seguimiento

9.1.-Calendario de aplicaciones y responsables

Las medidas definidas en el Plan se aplicarán de acuerdo con el calendario establecido para cada una ellas en el detalle sobre la medida incluido en el apartado correspondiente y será la persona o personas responsables indicadas en cada una de ellas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas incorporadas en el Plan. Las personas responsables designadas deberán cumplimentar la Ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando los indicadores de seguimiento determinados

10.- Calendario de actuaciones

2026

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
0												
1.1.												
1.2.												
1.3												
1.4												
1.5												
1.6												
1.7												
2.1.												
2.2												
2.3												
2.4												
2.5												
2.6												
2.7												
2.8												
3.1												
3.2												
3.3												
3.4												
3.5												
3.6												
4.1												
4.2												
5.1.												
5.2.												
5.3												
6.1.												
6.2.												
6.3												
6.4												
7.1.												
7.2.												
7.3												
7.4												
7.5												
7.6												
7.7												
7.8												
7.9												
7.10												
7.11												

8.1												
8.2												
8.3												
8.4												
8.5												
8.6												
9.1												
9.2												
9.3												
9.4												
9.5												
9.6												
10.1												
10.2												
10.3												
10.4												
10.5												
11.1												
11.2												
12.1												
12.2												
12.3												
12.4												
12.5												
12.6												

2027

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
0												
1.1.												
1.2.												
1.3												
1.4												
1.5												
1.6												
1.7												
2.1.												
2.2												
2.3												
2.4												
2.5												
2.6												
2.7												
2.8												
3.1												
3.2												

3.3												
3.4												
3.5												
3.6												
4.1												
4.2												
5.1.												
5.2.												
5.3												
6.1.												
6.2.												
6.3												
6.4												
7.1.												
7.2.												
7.3												
7.4												
7.5												
7.6												
7.7												
7.8												
7.9												
7.10												
7.11												
8.1												
8.2												
8.3												
8.4												
8.5												
8.6												
9.1												
9.2												
9.3												
9.4												
9.5												
9.6												
10.1												
10.2												
10.3												
10.4												
10.5												
11.1												
11.2												
12.1												
12.2												
12.3												
12.4												
12.5												
12.6												

2028

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
0												
1.1.												
1.2.												
1.3												
1.4												
1.5												
1.6												
1.7												
2.1.												
2.2												
2.3												
2.4												
2.5												
2.6												
2.7												
2.8												
3.1												
3.2												
3.3												
3.4												
3.5												
3.6												
4.1												
4.2												
5.1.												
5.2.												
5.3												
6.1.												
6.2.												
6.3												
6.4												
7.1.												
7.2.												
7.3												
7.4												
7.5												
7.6												
7.7												
7.8												
7.9												
7.10												
7.11												
8.1												
8.2												
8.3												

8.4												
8.5												
8.6												
9.1												
9.2												
9.3												
9.4												
9.5												
9.6												
10.1												
10.2												
10.3												
10.4												
10.5												
11.1												
11.2												
12.1												
12.2												
12.3												
12.4												
12.5												
12.6												

2029

OBJETIVO ESPECÍFICO	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
0												
1.1.												
1.2.												
1.3												
1.4												
1.5												
1.6												
1.7												
2.1												
2.2												
2.3												
2.4												
2.5												
2.6												
2.7												
2.8												
3.1												
3.2												
3.3												
3.4												
3.5												
3.6												

4.1												
4.2												
5.1.												
5.2.												
5.3												
6.1.												
6.2.												
6.3												
6.4												
7.1.												
7.2.												
7.3												
7.4												
7.5												
7.6												
7.7												
7.8												
7.9												
7.10												
7.11												
8.1												
8.2												
8.3												
8.4												
8.5												
8.6												

9.1												
9.2												
9.3												
9.4												
9.5												
9.6												
10.1												
10.2												
10.3												
10.4												
10.5												
11.1												
11.2												
12.1												
12.2												
12.3												
12.4												
12.5												
12.6												

11.- Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

Incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación. Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

- Cuando se identifique la necesidad de revisar o modificar el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación analizará la situación y valorará la necesidad y el alcance de dicha modificación. A tal efecto, la Comisión podrá reunirse para evaluar las circunstancias que motivan la revisión y determinar las actuaciones necesarias, que podrán implicar, en su caso, la actualización del diagnóstico, la revisión de las medidas existentes o la incorporación de nuevas medidas. Las modificaciones que se acuerden se recogerán en el acta correspondiente y se incorporarán al documento del Plan de Igualdad, procediendo, cuando resulte necesario, a su registro ante la autoridad laboral competente.

De acuerdo con el contenido mínimo de los planes de igualdad exigido en el art.8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la solución de conflictos que puedan derivarse de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, se someterá a los procedimientos de arbitraje establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

ANEXO I

REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN SEGUIMIENTO Y REVISION

1.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad.

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

2.- COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Queda constituida la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.
Dicha Comisión, formada por los mismos integrantes que firman el presente Plan de Igualdad, será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

1. Composición de la Comisión de seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad está compuesta, de forma paritaria, por *4* miembros: *2* por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y *2* por parte de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz pero no voto.

1.1. Sustituciones:

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

2. Funciones de la Comisión de seguimiento y Evaluación:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tiene las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Recibir información de la plantilla e informar sobre la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en cada uno de los centros de trabajo de la empresa.

3. Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral, ***siendo la siguiente reunión convocada para el próximo 23 de octubre del 2026 a las 11:00h a través de la plataforma Teams***, tal como se han venido realizando las anteriores. A partir de esta reunión la Comisión de seguimiento se reunirá una vez al año y 9 meses antes del término de Plan se propondrá fecha para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:
-Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
-Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
-Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

3.1. Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

3.2. Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

3.3. Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLT.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La empresa facilitará a la Parte Social de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el acceso a la plantilla de cada uno de los centros con el objeto de que puedan informar y recibir información sobre la implantación de las medidas del Plan.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.

ANEXO II

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

1. PRINCIPIOS

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual , encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, este protocolo asume los principios del Convenio de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicado en el BOE de 16 de junio de 2022.

De acuerdo con estos principios, Rover Maritime SL y las Organizaciones Sindicales se compromete a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello, sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

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

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

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.

    - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
    - Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
    - Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

<u>Lugares donde puede producirse el acoso</u>

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

b) En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.

c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Debemos también dejar patente que, aunque principalmente el acoso sexual está dirigido hacia las mujeres, este tipo de acoso también le es de aplicación a los hombres. Por ello también hay que prestar atención a aquellos grupos de hombres más vulnerables: homosexuales, hombres jóvenes etc.

En relación con el acoso por razón de sexo puede también afectar a los hombres que ejercen los derechos relacionados con el cuidado de menores o con el cuidado familiar, en estos casos el acoso se ejerce por el ejercicio de derechos relacionados con las responsabilidades familiares.

Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, a los 4 años se realice una revisión con la parte social y de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento o actualizaciones por los cambios legales, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual
5. A la finalización de cada plan de igualdad se revisará si fuera necesario modificarlo.

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que

tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados durante, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, que se dirija a una persona para conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Según la definición legal puede tener el propósito o producir el efecto, es decir, puede ser deliberado o involuntarios, pero en cualquier caso van en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Solicitud de favores sexuales, tanto directamente como por una persona intermediaria, el autor tiene que actuar con conciencia y voluntad, siendo consciente de la posición incómoda que provoca en la víctima, no hay formas imprudentes de la realización de este tipo de actos.

Relación de actos o comportamientos que pueden evidenciar este tipo de conducta, siendo este listado no exhaustivo:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria. Las más graves Agresiones físicas.

- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

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

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Las características de este tipo de acoso son similares a las del acoso sexual, no se exige intencionalidad, ni repetición en el tiempo, ni afectación a la salud, basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es una modalidad del acoso laboral, moral o psicológico.

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral-administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor o cuidado familiar.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

3. Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/22 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que se puedan producir durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

(*) En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)
- La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por ello

deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT)

- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Promover un entorno de trabajo seguro, de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

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

6. ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

6.1. Información sobre el protocolo y medidas de apoyo

A la recepción de la denuncia, la comisión instructora informará de los siguientes aspectos a la presunta víctima:

- Medidas de apoyo médico y psicológico que se puede poner a disposición de la presunta víctima
- Medias de Asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Posibilidad de recurrir a sistemas de mediación de conflicto interpersonales.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- Adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represarías.

6.2. Dónde y cómo presentar una denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,
- Ante cualquier integrante de la Comisión de seguimiento del plan Igualdad,
- Mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias. canaldenuncias@rovergrupo.com.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

6.3. Atención a la víctima

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima , las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.

Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

6.4. Protección frente a represalias y Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

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

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

En el supuesto que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se exigirá responsabilidad alguna a la persona demandante, ni a los posibles testigos, salvo que se demuestre la falsedad de los hechos.

6.5. Sanciones

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

6.6. Garantías que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, reserva. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.

- Prohibición de represarías: Se prohíbe expresamente las represarías contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación.

- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

6.7. Requisitos de la denuncia

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

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

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

6.8. Comisión Instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, y recibirán la formación necesaria.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

6.9. Procedimiento

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales

u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

6.10. Acciones a adoptar por la empresa tras el cierre del procedimiento:

Si se determina ***la existencia de acoso***, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

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

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

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado. Además, resarcirá las mermas salariales debidas a estar de baja por IT por esta causa.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual ☐

Acoso por razón de sexo ☐

PERSONA DENUNCIANTE (En caso de solicitar confidencialidad, clave para identificar a la persona denunciante).

Nombre y apellidos o Clave:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____ _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo: Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

ANEXO III

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente:

I. ACUERDO PREÁMBULO

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

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

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

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

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

"El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales."

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

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

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquellas.

Rover Maritime insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones, sin violencia y sin acoso, creando entornos seguros.

II. ÁMBITO PERSONAL

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y de violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género y/o violencia sexual sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL

Todas las entidades y centros de trabajo de **Rover Maritime en territorio nacional**.

IV. CONDICIONES PARA ACREDITAR ESTAS MEDIDAS

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter

sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las Comunidades Autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

V. DERECHOS LEGALES ESTABLECIDOS EN LA NORMATIVA

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8 y 37.7)

"Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias." (Artículo 37.8 ET)

"Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social." (Artículo 37.7. ET)

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

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

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

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

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. (Art 48 del ET apartado 8)

Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión de contrato por dicha causa computaran para una nueva prestación (LGSS, Art 269.2)

Se encontrarán en **situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos**: (LGSS Art.º 267.1)

Cuando se suspenda el contrato por decisión de las trabajadoras víctimas de violencia de género al amparo de lo dispuesto en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (LGSS Art. 267 b) 2)

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para supuestos de violencia de género, **tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social** por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. (LGSS Art. 165 5)

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

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

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: (LGSS Art.º 267.1).

Cuando se extinga su relación laboral: Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (LGSS Art.º 267 a) 5º).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

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

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social “LGSS”,

artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

6. Jubilación anticipada

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

7. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

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

8. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

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

9. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el

momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

VI. PROPUESTAS DE MEJORA A LA LEY 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos:

1. Condición para aplicar estas medidas.

Para tener la condición de Victimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

2. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario hasta un máximo de 2 horas diarias, reduciendo su salario proporcionalmente a partir de la tercera. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

3. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

En los supuestos de que la trabajadora víctima de violencia de género, este sujeta a una contratación parcial, temporal o reducción de jornada, la empresa pondrá a disposición de la trabajadora la posibilidad de ampliación de su jornada laboral.

4. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización

de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

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

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

5. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

6. Recolocación en otra empresa del Grupo.

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

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

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.
Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, de- mostrar y razonar de

manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

7. Ayudas económicas.

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

Por traslado:

En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa del grupo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento. La empresa podrá anticiparle las mensualidades necesarias para poder hacer frente al cambio de domicilio. La empresa abonará los gastos de la mudanza.

Incapacidad Temporal:

Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Anticipos

Se establecerá la posibilidad de acceder a un anticipo de al menos 2 meses de salario de manera anual.

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este anticipo.

Compensaciones extinción voluntaria, excedencia o suspensión del contrato de trabajo

Por la extinción voluntaria de su contrato o suspensión del mismo, la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, percibirá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, en todo caso se asegurará una indemnización mínima de 3 mensualidades.

La empresa pondrá en contacto a la víctima de violencia de género o de violencia sexual con las empresas de colocación con las que trabaje para facilitar la empleabilidad de la trabajadora.

8. Vacaciones.

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

9. Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de la empresa, asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de la empresa, y recogidos en el capítulo VI de este acuerdo.

10. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género.

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

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

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

11. Medidas de seguridad.

Se negociarán medidas de protección tales como: teleasistencia o asistencia al trabajo.

Si la pareja de la mujer víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma

empresa, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

VII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la normativa sobre dicha materia. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

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

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, siendo las 11:00 horas del día 16 de marzo del 2026

Firma:

Representación de la empresa

Susana Garre Lapeña

José Ignacio García-Nieto Fernández

Firma:

Representación de las personas trabajadoras

Por UGT FICA: Juan Carlos Barrero Mancha

Por la Federación CCOO Hábitat: Jaime López Navarro