



## II Plan de Igualdad de Oportunidades 2025-2028

Residencia de Mayores de Rafelbunyol  
SAMP S.A.



## ÍNDICE

### Contenido

ÍNDICE.....	1
INTRODUCCIÓN .....	2
MARCO NORMATIVO .....	4
FUNDAMENTOS BÁSICOS.....	5
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
AGENTES IMPLICADOS .....	6
OBJETIVOS .....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	8
RESUMEN DIAGNÓSTICO .....	9
PRESENTACIÓN.....	9
FICHA INFORMATIVA DE LA EMPRESA.....	12
ORGANIGRAMA.....	13
COMPOSICIÓN DE LOS ORGANOS DE DECISIÓN .....	13
ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS .....	14
ACCIONES .....	22
PLANIFICACIÓN.....	23
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	24
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	24
ACCIONES .....	26
II PLAN DE IGUALDAD DE REMARASA .....	26
QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD .....	27
ANEXO I: MARCO NORMATIVO .....	47
ANEXO II: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA .....	49
ANEXO III: GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD .....	53
ANEXO IV: RESULTADOS ENCUESTAS A LA PLANTILLA.....	58
ANEXO V AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	72
ANEXO VI PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	72

## INTRODUCCIÓN

La Residencia de Mayores de Rafelbunyol, S.A.M.P., en adelante REMARASA, se constituye el 15 de noviembre de 2000 y en 2016 reforma sus estatutos adoptando su denominación actual. Es un medio propio y servicio técnico del Ayuntamiento de Rafelbunyol que se constituye como sociedad mercantil con el 100% de titularidad pública por parte del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

Por tanto, el personal de REMARASA no tiene la condición de empleado o empleada público y, como consecuencia, se rige por el derecho laboral privado (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo), sin perjuicio de que en algunos aspectos le resulte de aplicación los principios de acceso al empleo público, la legislación sobre incompatibilidades (Ley 53/1984) o la normativa presupuestaria estatal en materia de incrementos retributivos.

REMARASA se ocupa de la gestión de la residencia pública de personas mayores Virgen del Milagro que dispone de un total de 90 plazas autorizadas por la Generalitat Valenciana, de las cuales 80 están conveniadas con la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas y las otras 10 plazas están a disposición del Ayuntamiento de Rafelbunyol para personas mayores a quienes se ofrece alojamiento estable y adaptado a sus necesidades, en un entorno rodeado de naturaleza, dentro del propio núcleo urbano del municipio. La empresa dispone de dos edificios que albergan sus actividades: el centro residencial y el centro de rehabilitación, ambos establecidos en el mismo domicilio social.

REMARASA tiene por objeto social la organización y gestión de la explotación de plazas residenciales concertadas y estancias diurnas concertadas en la Residencia de Tercera Edad “Virgen del Milagro” de Rafelbunyol, así como el promover e impulsar programas y actividades educativas, socio-culturales y de fomento de autonomía e independencia de los y las mayores, desarrollando programas de rehabilitación y reinserción socio-sanitarias. Igualmente, constituirá objeto de la sociedad la gestión y prestación de servicios de fisioterapia y rehabilitación en el Centro de Rehabilitación de Rafelbunyol, la prestación de servicios de rehabilitación físicos y termo-lúdicos dirigida al público en general y la prestación de servicios de restauración a colectividades sociales en riesgo de exclusión social.

En 2019 inicia la implementación de políticas de igualdad a través de su I Plan de Igualdad con vigencia hasta 2022. En 2022 se realiza una revisión y modificación sustancial de su contenido adecuándolo a las nuevas exigencias normativas y prorrogándose hasta 2024.

En fecha 21 de abril de 2022 se resuelve por parte de la Direcció Territorial d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball de València de la Generalitat Valenciana,

la inscripción de su I Plan de Igualdad en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (REGCON).

A finales de 2024 inicia el proceso de realización de su II Plan de Igualdad, renovando un nuevo compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que viene reflejado en el siguiente documento:

1



## RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN REMARASA

*En Rafelbunyol, a 16 de diciembre de 2024*

La dirección de REMARASA, hace ya cinco años que estableció, a través de su primer Plan de Igualdad, su compromiso firme con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados anteriormente, se vienen desarrollando desde la puesta en marcha de nuestro primer Plan de Igualdad 2019-2024. Tras la finalización del mismo, queremos seguir avanzando en la aplicación de medidas en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en nuestra empresa, y por extensión al conjunto de la sociedad, que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación.

Para llevar a cabo este propósito se contará con una nueva Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, donde están representados los intereses de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Sus integrantes participarán en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.

Y en prueba de compromiso, firma en el lugar y fecha indicados

22590394R FRANCISCO  
ALBERTO LOPEZ (R:  
A97040869)

Firmado digitalmente por  
22590394R FRANCISCO ALBERTO  
LOPEZ (R: A97040869)  
Fecha: 2024.12.26 16:39:58 +01'00'

Fdo.: Francisco Alberto López López  
Presidente del Consejo de administración, REMARASA

## MARCO NORMATIVO

El principio de igualdad se encuentra reconocido en numerosas normativas tanto internacionales, como comunitarias, nacionales y autonómicas, quedando también reflejada en las políticas locales. Debido a la extensión de las mismas, se han reflejado en el ANEXO I.

Este principio fundamental, aunque queda garantizado en derecho, requiere una promoción activa para alcanzar una igualdad de hecho, que sea real y efectiva en todos los ámbitos, incluido el laboral. Este II Plan de Igualdad se desarrolla en base a este marco normativo, garantizando un enfoque integral que sitúe la igualdad como eje central de la gestión público-privada.

Nuestro principal marco legal de referencia en el ámbito específico de la elaboración de Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se rige:

- **a nivel nacional**, por La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020 sobre regulación de planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.
- **a nivel autonómico** por la Ley 9/2003 para la igualdad entre hombres y mujeres y el Decreto 133/2007 sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana.

En cuanto a la normativa laboral específica de REMARASA, se rige por el II Convenio Residencia de Mayores de Rafelbunyol SAMP S.A. que regula las normas propias de su personal laboral.

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, que reduce a las empresas de cincuenta o más persona en plantilla la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, REMARASA adquiere la obligación legal de elaborar e implantar un Plan de Igualdad, así como por su participación en el sector público.

En base a toda esta normativa, la Dirección de REMARASA impulsa la realización de su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, en consonancia con su filosofía empresarial basada en su firme compromiso con la responsabilidad social corporativa, como única vía para liderar el cambio social y empresarial que requiere una sociedad moderna comprometida con su entorno.

## FUNDAMENTOS BÁSICOS

El **16 de diciembre de 2024** se acuerda el inicio de la negociación del II Plan de Igualdad de Oportunidades de REMARASA, con la firma del compromiso de la dirección y la posterior elección de las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad y sus estatutos, reflejada en el ANEXO II.

Constituida la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad, se da inicio a la negociación y elaboración del mismo quedando aprobado de forma definitiva el XX de marzo de 2025.

## PARTES SUSRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de REMARASA ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora creada al efecto.

Esta Comisión Negociadora ha estado compuesta de forma equilibrada por representantes de REMARASA y representantes de las organizaciones sindicales legitimadas para la negociación colectiva del personal de REMARASA. Todas sus integrantes han trabajado de manera conjunta para consensuar las medidas recogidas en este documento.

Son partes suscriptoras del II Plan de Igualdad las siguientes personas:

- Por parte del Consejo de Administración de REMARASA:
  - Josefa Martínez Jurado, directora del centro
  - Loles Verdés Manso, directora técnica económica
- Por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras:
  - Amparo García Camarero, auxiliar de clínica. **CC. OO**
  - Helena de Miguel Pirobe, auxiliar de clínica. **CC.OO**

Todas las partes implicadas, se comprometen a llevar a cabo las acciones contempladas en el presente documento y a solicitar los medios precisos para su correcta realización e implantación con el objetivo último de evitar cualquier presencia de discriminación laboral por razón de sexo.

## AGENTES IMPLICADOS

Desde el inicio de la elaboración del II Plan de Igualdad, REMARASA se marcó como objetivo fomentar la máxima participación de su plantilla, consciente de que así el resultado sería más próximo a su realidad. Por ello, uno de los primeros pasos que se dieron, fue difundir entre toda la plantilla la puesta en marcha del II PIO e invitarla, a través de una encuesta interna, a participar y formar parte activa de las futuras decisiones en la realización de cada una de las acciones de cada área del II PIO.

Tras estas actuaciones participativas, se contó para la elaboración de las acciones y el propio PIO, con los siguientes agentes y sus correspondientes funciones:



**Consejo de Administración:** Establecen las líneas estratégicas en materia de políticas de igualdad internas, establece el compromiso, aprobación y suficiencia de recursos para la puesta en marcha de las medidas de igualdad de oportunidades.

**Dirección técnica:** vela por el cumplimiento de las directrices establecidas por el Consejo de Administración, planificando, desarrollando, comprobando y controlando su implementación.

**Recursos Humanos y Administración:** Facilita información, documentación y conocimientos e integra la igualdad en los procedimientos de la empresa.

**Comité de empresa:** analiza y aprueba las propuestas y el contenido del PIO elevadas desde la Comisión Negociadora.

**Comisión de igualdad:** órgano consultivo y de seguimiento que vela y garantiza la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores en la empresa.

**Comisión negociadora del PIO:** Órgano de diálogo, negociación y comunicación integrado por representantes de la empresa y de la plantilla para elaborar, desarrollar y supervisar el II PIO.

**Comisión de evaluación y seguimiento:** determina las medidas de seguimiento, supervisa el calendario de acciones, realiza las evaluaciones, propone modificaciones o nuevas acciones según su idoneidad, elabora el informe intermedio y final.

**Personas expertas / consultoras:** Asesoramiento y asistencia técnica externa e independiente. Se cuenta con los servicios profesionales de Aequal, Consultoría de igualdad.

## OBJETIVOS

### Generales

El objetivo del II Plan de Igualdad de REMERASA es garantizar, en su ámbito de actividad, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, las condiciones laborales y la política salarial y, en general, en todos aquellos aspectos de las relaciones laborales, avanzando hacia la consecución de una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Específicos

- a) Eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en la organización.
- b) Asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos (selección, clasificación, promoción, formación y retribuciones) respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- c) Favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- d) Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- e) Establecer unos sistemas de comunicación no sexistas ni estereotipados.
- f) Conseguir los visados y certificaciones que acrediten a REEMERASA como empresa que fomenta y aplica valores igualitarios.
- g) Adecuar sistemas de protección de la salud desde una perspectiva de género.
- h) Garantizar el apoyo integral a las trabajadoras víctimas de la violencia de género y colaborar en su adaptación a su entorno laboral.
- i) Promover acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.
- j) Eliminar sesgos de género en el ámbito retributivo

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

### PERSONAL

El Plan de Igualdad de REMERASA incluirá a la totalidad de su plantilla, independientemente de la tipología de su contratación laboral y sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas a determinados centros de trabajo que por sus características específicas así lo requieran.

### TERRITORIAL

El ámbito territorial del este II Plan se localiza en el municipio de Rafelbunyol, dentro de la provincia de Valencia, Comunidad Valenciana, España.

Los dos centros de trabajo, donde se implementarán las medidas del plan, se ubican en la Calle José María Llopis, 24 del municipio de Rafelbunyol (Valencia).

### TEMPORAL

El plazo de vigencia de este Plan será de cuatro años, comenzando el 1 de enero de 2025 y finalizando el 31 de diciembre de 2028. Durante este periodo, se llevarán a cabo las medidas y actuaciones planificadas con el objetivo de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la plantilla de REMARASA.

Tres meses antes a la finalización de la vigencia de este II Plan de igualdad, se conformará la mesa negociadora del III Plan de igualdad de REMARASA que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente.

## RESUMEN DIAGNÓSTICO

Como paso previo a la elaboración del II Plan de Igualdad, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46. de la LOIEMH, se elaboró un diagnóstico de situación que permitiera tener una radiografía de la situación de la empresa en materia de igualdad.

Art. 46: “los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación...**”

A continuación, se presenta un resumen del resultado del diagnóstico.

## PRESENTACIÓN

El diagnóstico de situación en materia de igualdad, es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa. Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permitirá detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuaciones correctoras. Sus objetivos son:

- Proporcionar información sobre las características de la empresa, la composición de la plantilla y sus necesidades.
- Identificar las posibles discriminaciones, directas o indirectas, por razón de género.
- Promover cambios en la gestión y funcionamiento, bajo una perspectiva de género.
- Servir de base para establecer las prioridades, definir objetivos y acciones del futuro Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Este informe ha sido elaborado y aprobado por la Comisión Negociadora del II Plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el RD 901/2020, de 13 de octubre.

## CONDICIONES GENERALES

Los datos en los que nos hemos basado para realizar el diagnóstico de situación, se refieren al año 2023 y engloban a toda la plantilla de REMARASA.

Para guiarnos en su elaboración, se ha utilizado como herramienta de trabajo la “Guía para la elaboración y obtención del visado de Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana” así como las directrices establecidas en la normativa nacional, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Áreas analizadas:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Lenguaje y comunicación no sexista.

## PROCEDIMIENTO

La procedencia de las fuentes de datos han sido las siguientes:

- Departamento de Recursos Humanos. Datos a 31 de diciembre de 2023.
- Se han realizado encuestas distribuidas entre todo el personal de la empresa. Se han recogido 37 encuestas de las 65 entregadas, lo que representa un 57% del personal.
- Documentación interna: Convenios Colectivos, acuerdos, estatutos, normas, contenido web, etc.

En relación a la metodología utilizada, los pasos seguidos han sido:

La Comisión Negociadora y el departamento de RRHH se encargaron, para la parte cualitativa, de realizar y distribuir las encuestas en materia de igualdad al personal. La parte cuantitativa ha sido facilitada por el departamento de Administración y RR.HH.

- La elaboración de la encuesta se ha realizado en base al modelo del Ministerio de Igualdad, ampliando o modificando algunas preguntas para la obtención de mayor información y más adecuada al ámbito del sector donde se ubica.
- Análisis cuantitativo y cualitativo de los datos ofrecidos por el departamento de RR.HH. y relativos al periodo enero 2023 – diciembre 2023.

Los datos se han recopilado en el mes noviembre de 2024.

A través del análisis cuantitativo, se detallan las dimensiones de la empresa y su estructura organizativa.

## FICHA INFORMATIVA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Residencia de Mayores de Rafelbunyol S.A.M.P. S.A.					
NIF	A97040869					
Domicilio social	C/ José María Llopis, 24	Población	Rafelbunyol	46138		
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA					
Año de constitución	2001					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Francisco Alberto López López					
Cargo	Presidente del Consejo de Administración					
Telf.	961411554					
e-mail	lolesv@remarasa.es					
WEB	<a href="https://www.rafelbunyol.es/va/remarasa">https://www.rafelbunyol.es/va/remarasa</a>					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Josefa Martínez Jurado					
Cargo	Dirección del centro					
Telf.	961411554					
e-mail	pepim@remarasa.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores					
CNAE	8731					
Descripción de la actividad	Organización y gestión de explotación de actividades y servicios Residencia de tercera edad y centro de día Virgen del Milagro.					
Ámbito de actuación	Rafelbunyol (Valencia)					
Convenio Colectivo	II Convenio Residencia de Mayores de Rafelbunyol SAMP S.A.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	58	Hombres	7	Total	65
Centros de trabajo	2					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad	SI Visado Planes de Igualdad GVA					
Representación Legal y/o sindical de las trabajadoras y trabajadores	Mujeres	5	Hombres	0	Total	5

## ORGANIGRAMA



## COMPOSICIÓN DE LOS ORGANOS DE DECISIÓN

- Consejo de Administración:**

Es el órgano de dirección y gestión estratégica de la Residencia, está conformado por 5 personas: 2 mujeres y 3 hombres.

- Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

La comisión de igualdad está constituida por 4 mujeres, los puestos o cargos que ocupan dentro de la organización de la empresa, son los siguientes:

1. Directora del centro
2. Directora técnica de servicios
3. Auxiliar de clínica
4. Auxiliar de clínica

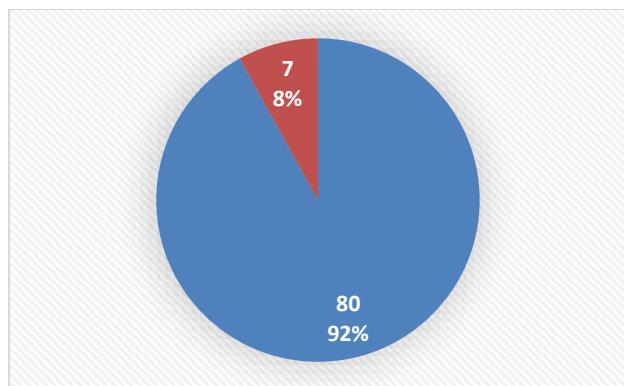
- Comité de empresa**

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras está compuesta por 5 mujeres.

## ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS

### 1. Distribución de la plantilla por sexo

De acuerdo con los datos obtenidos, a 31 de diciembre de 2024, la plantilla total de REMARASA es de 87 personas: 80 mujeres (92%) y 7 hombres (8%).



### 2. Distribución de la plantilla por edad

Los datos evidencian que existe gran dispersión en la distribución de las edades, existiendo una mayor presencia de trabajadores y trabajadoras en el rango de 31 a 50 años, siendo significativa. En este rango se concentra el 60 % de la plantilla.

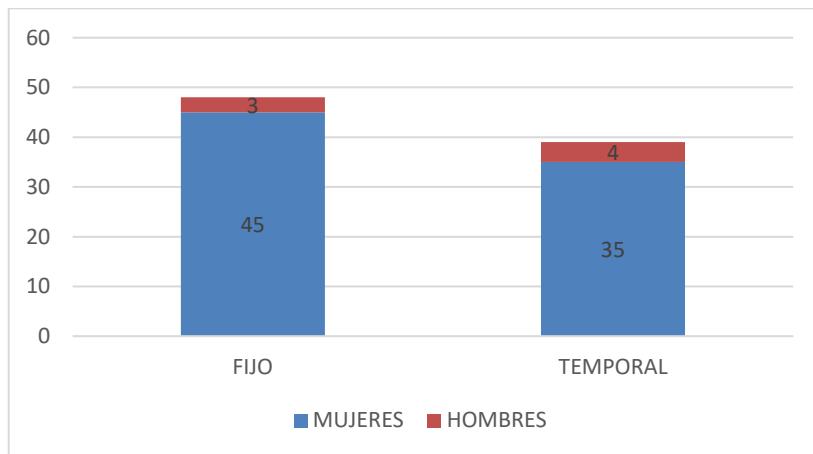
Según se desprende de este análisis, las acciones de conciliación, corresponsabilidad y salud preventiva de enfermedades, deberán estar encaminadas a atender mayormente las necesidades del personal del rango de edad entre 31 y 50 años, donde está el mayor número de mujeres y hombres.

### 3. Distribución de la plantilla por estudios

En este apartado se analiza inicialmente la diferencia de nivel de estudios entre hombres y mujeres de la plantilla para posteriormente valorar si este dato va en concordancia con los puestos y responsabilidades asociadas a su formación de base. No se aprecian diferencias en el nivel educativo adquirido y los puestos que se ocupan. Esta situación es bastante habitual en cuanto se realizan procesos selectivos conforme se establecen en la administración pública.

#### *4. Distribución de la plantilla por tipo de contrato*

En lo referente a la contratación de personal, hay que señalar que REMARASA posee una plantilla sujeta a una importante rotación. EL 55% de la plantilla es fija, no existiendo una diferencia proporcional significativa entre mujeres y hombres.



#### *5. Selección y contratación*

En el último año se han producido 85 incorporaciones, de las cuales 5 fueron varones, en la mayor parte de los casos para sustituir a personal de baja por Incapacidad Temporal.

La empresa dispone de un procedimiento para el acceso al empleo y la promoción interna en consonancia con las normas establecidas para la Administración Pública, por tanto, queda garantizada la publicidad de las ofertas, así como la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

#### *6. Clasificación profesional*

##### **Por grupos profesionales:**

En la mayoría de los grupos profesionales la distribución por sexos no es paritaria, va en consonancia con la alta participación de las mujeres.

El grupo profesional 1, considerado el de mayor responsabilidad y cualificación, donde se encuadra el personal directivo, la presencia de mujeres es del 100%.

El grupo profesional 3 concentra el personal que realiza tareas auxiliares y técnicas es aquí donde se ubican la mayor parte de trabajadores varones,

Haciendo un análisis individualizado por sexos, apreciamos en todos los grupos profesionales la presencia mayoritaria de mujeres.

#### **Por puestos de trabajo:**

El puesto de dirección es desempeñado por una mujer. La distribución de la clasificación profesional se adecua a los puestos de trabajo. Escasa presencia masculina, pero no solo en puestos masculinizados. Los puestos feminizados, que son la mayoría, son ocupados por mujeres íntegramente.

Se constata que la distribución de puestos de trabajo se encuentra en concordancia con los estudios reglados realizados por el personal.

Si analizamos cada sexo individualmente, el reparto de puestos de trabajo es el siguiente:

- Entre las mujeres el puesto de trabajo mayoritario es el de personal sanitario técnico, seguido de las responsables en general y no tienen apenas presencia en puestos de personal de mantenimiento.
- Los hombres están presentes en los puestos del personal de mantenimiento.

#### **7. Formación**

En este apartado se van a analizar las diferencias en la formación interna que imparte la empresa y la manera en que sus trabajadores y trabajadoras acceden a ella.

En el año 2023, se ha realizado formación en las siguientes temáticas: Igualdad de Oportunidades, Recursos Humanos, Ofimática, informática, Seguridad y Salud.

La formación a nivel global se ha realizado mayoritariamente por las mujeres. La formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido básica.

Respecto a los contenidos formativos, la plantilla accede a la formación continua acorde al puesto de trabajo y responsabilidad que ocupa.

Analizando el lugar donde se realizan los cursos, observamos que la formación se realiza tanto presencial como on-line, su distribución es igualitaria entre sexos.

Si analizamos la formación respecto a si se realiza dentro o fuera de la jornada laboral, podemos observar que el 100 % de la formación se realiza durante la jornada laboral.

En resumen, podemos afirmar respecto a la formación en la empresa que las mujeres participan activamente en la formación, que la formación se realiza principalmente de forma presencial y dentro de la jornada laboral.

#### ***8. Acceso al empleo y Promoción profesional***

El análisis de los accesos al empleo y promociones internas nos permitirá valorar en qué medidas mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de mejorar su situación laboral sin que existan discriminaciones o techos de cristal.

REMARASA, al aplicar los mismos procesos de acceso al empleo y promoción establecidos para las administraciones públicas, no caben contrataciones ni ascensos por designación directa de la empresa, todos son transparentes y objetivos basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La empresa no participa en las pruebas selectivas, las incorporaciones vienen derivadas de las bolsas de empleo creadas desde el Ayuntamiento de Rafelbunyol. No existen promociones basadas en la dedicación exclusiva o mayor disponibilidad.

#### ***9. Condiciones de trabajo y Auditoría Retributiva***

En lo referente a las condiciones de trabajo señalar que REMARASA posee una plantilla con una elevada rotación de personal. La política general, es la realización de contratos laborales indefinidos conforme a las normas de acceso al empleo aplicadas a la administración pública.

La contratación temporal se reserva para sustituciones de personal con reserva de puesto de trabajo y en los períodos de disfrute de vacaciones.

No hay políticas de jubilación parcial fuera de la que establece la legislación vigente.

**Jornada:**

La jornada general se realiza según departamentos, de los cuales los de clínica y enfermería cubren las 24 horas los 365 días del año.

La jornada completa es la mayoritaria en la empresa, el personal con jornada completa, representa el 86% de la plantilla. De las 14 personas con jornada parcial, 3 son hombres y 11 mujeres.

**Antigüedad:**

No hay diferencias importantes en los porcentajes de antigüedad para cada uno de los sexos, la diferencia, aun siendo paritaria, se encuentra a favor de las mujeres en el rango de mayor antigüedad.

**Finalización de contratos:**

Durante el año 2024, el número total de finalizaciones de las relaciones laborales con la empresa, sin contabilizar los contratos por sustitución de personal de baja, ha sido de 1 persona de sexo varón.

La Auditoría Retributiva se adjunta como anexo al Plan de Igualdad.

## *10. Conciliación y corresponsabilidad*

El número de hijos e hijas del personal, nos va a permitir analizar una de las áreas más importantes dentro del futuro Plan de Igualdad: la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.

Un 58 % de la plantilla no tiene descendientes. Entre quienes sí los tienen, el 22% son hombres y el 19% son mujeres. En REMARASA no existen programas internos específicos para familias con personas dependientes a su cargo.

Los datos nos muestran que la edad de los hijos e hijas que tiene la plantilla, está representada en mayor o menor medida en todos los rangos de edad, siendo el más numeroso de 7 a 14 años.

En cuanto al cuidado de mayores, en las encuestas aparece una persona que convive con personas dependientes.

### **Permisos y excedencias.**

Acompañamiento a visita médica a hijos o hijas menores de 16 años y familiares dependientes hasta primer grado.

Permiso retribuido de cinco días durante un proceso de enfermedad de familiar con hospitalización o enfermedad quirúrgica, hasta segundo grado. El permiso podrá ser consecutivo o no, previa comunicación a la empresa.

Permiso retribuido de 5 días por fallecimiento de familiar,

Permiso de lactancia de 1 hora diaria por jornada de trabajo o hasta que el hijo o hija cumpla los 9 meses de edad.

Excedencia por cuidado de hijo o hija, con reserva del puesto de trabajo durante el primer año.

Reducción de jornada por cuidado del menor de hasta 12 años. La reducción de jornada por guarda legal, se podrá realizar flexibilizando el horario reducido en semanas alternas con la finalidad de dar cobertura al personal con hijos e hijas en custodia compartida y personal con mayores dependientes a su cargo.

### **Flexibilidad y adaptación horaria.**

El tipo de actividad de REMARASA impide el establecimiento de medidas de flexibilidad horaria, no obstante, el personal podrá solicitar incorporarse a su puesto de trabajo más tarde o con antelación en consonancia con sus necesidades de conciliación y siempre que no afecte a las necesidades del servicio.

La solicitud de flexibilidad horaria podrá efectuarse por períodos mensuales.

## ***11. Infrarrepresentación femenina***

### **Segregación vertical**

En REMARASA no existe segregación vertical hacia las mujeres, dada su importante presencia en todos los niveles laborales. Los puestos de responsabilidad y dirección son ocupados exclusivamente por mujeres.

## **Segregación horizontal**

Tampoco se aprecia una segregación horizontal hacia las mujeres, ya que todos los puestos tienen una importante relación histórica con los roles y estereotipos de género. El hecho de que los trabajos relacionados con la educación y los cuidados hayan sido tradicionalmente asignados a las mujeres, se traslada al ámbito laboral y perpetúa esa brecha de participación entre mujeres y hombres en este ámbito.

## **12. Retribuciones**

La política retributiva se analiza en el anexo específico del Registro Retributivo y la Auditoría Salarial. En general, no se aprecian discriminaciones retributivas entre sexos, no obstante, la escasa participación en la plantilla de varones impide realizar una comparativa amplia en todos los niveles.

## **BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**

A nivel general la brecha salarial se sitúa en un 12% a favor de las mujeres, en cuanto a la media y a la mediana en un 9% a favor de las mujeres.

## **13. Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa cuenta con un protocolo para casos de acoso sexual y por razón de género y una Comisión Instructora para la gestión de estos casos, entre las que se incluye la figura de una Agente de Igualdad para dar apoyo en caso de necesidad.

El protocolo es accesible a todo el personal a través de la página web del Ayuntamiento de Rafelbunyol.

Hasta la fecha no se han recibido denuncias de acoso sexual ni por razón de sexo, por lo que no se ha procedido a poner en marcha el protocolo.

#### **14. Salud laboral**

En general, durante 2023 se produjeron un total de 5.961,82 horas de absentismo por baja médica, de las cuales el 26% correspondieron a mujeres y el 15% a hombres.

Una mujer ha sido madre y ha solicitado el permiso por cuidado de menor y el correspondiente permiso por lactancia. No se ha dado ningún caso de paternidad.

No se produjeron bajas o excedencias por cuidado de personas dependientes de los trabajadores o trabajadoras u otras de similares características.

#### **15. Comunicación y lenguaje**

En general en las encuestas se solicita mayor información y comunicación sobre temas de igualdad.

La comunicación se realiza a través del portal de la empresa o mediante correo electrónico. El personal que carece de correo electrónico corporativo, debe ser informado por su responsable.

A raíz del diagnóstico realizado en el I Plan de Igualdad, se han subsanado textos e imágenes con un lenguaje más inclusivo. No obstante, en la encuesta a la plantilla se manifiesta que todavía se perpetúa cierto lenguaje no inclusivo que habrá que revisar.

## ACCIONES

La consecución de los objetivos definidos en el presente plan de igualdad, se llevarán a cabo a través de las acciones propuestas por la Comisión Negociadora.

Los ámbitos objeto de análisis están en consonancia con los establecidos tanto en la LIOMH como en el Decreto 133/2007 sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunidad Valenciana:

1. Selección y contratación
2. Clasificación
3. Formación
4. Promoción
5. Conciliación
6. Condiciones de trabajo. Auditoría salarial
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud Laboral y Prevención de Riesgos laborales
11. Comunicación inclusiva
12. Violencia de género

En total se han propuesto 18 acciones a realizar a lo largo del periodo de vigencia del II Plan de Igualdad. Su distribución por áreas se concreta en la siguiente tabla:

ÁREA	Nº ACCIONES
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	2
2. FORMACIÓN	2
3. CONDICIONES DE TRABAJO	2
4. CONCILIACIÓN LABORAL	2
5. RETRIBUCIONES / AUDITORIA	2
6. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	2
7. SALUD LABORAL Y PREVENCION DE RIESGOS LAB.	2
8. COMUNICACIÓN INCLUSIVA	2
9. VIOLENCIA DE GÉNERO	2
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>

## PLANIFICACIÓN

Se prevé una duración del II Plan de Igualdad de cuatro años, iniciándose con la aprobación del plan por la Comisión Negociadora y finalizando en diciembre de 2028.

La realización de las acciones, vienen calendarizadas de la siguiente forma:

	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
Acción 1.1		<b>X</b>		
Acción 1.2	<b>X</b>			
Acción 2.1		<b>X</b>		
Acción 2.2		<b>X</b>		
Acción 3.1			<b>X</b>	
Acción 3.2				<b>X</b>
Acción 4.1		<b>X</b>		
Acción 4.2		<b>X</b>		
Acción 5.1			<b>X</b>	
Acción 5.2				<b>X</b>
Acción 6.1	<b>X</b>			
Acción 6.2		<b>X</b>		
Acción 7.1			<b>X</b>	
Acción 7.2				<b>X</b>
Acción 8.1			<b>X</b>	
Acción 8.2		<b>X</b>		
Acción 9.1			<b>X</b>	
Acción 9.2	<b>X</b>			
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>		

## **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora serán las mismas que las que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad de REMARASA que será la encargada de supervisar y analizar cada una de las acciones establecidas y realizadas en los correspondientes plazos.

Tal y como establecen los propios organismos públicos que regulan la elaboración de Planes de Igualdad, se realizará una evaluación final a la conclusión del Plan de Igualdad en diciembre de 2028. La evaluación intermedia se realizará una vez cumplido el 50% del PIO, es decir, el 31 de diciembre de 2026.

En la evaluación final, se recomienda la incorporación de la figura de un/a Agente de Igualdad externa que hará una valoración imparcial del cumplimiento del mismo y dará traslado del resultado final a la Comisión Negociadora y a la Dirección de la empresa.

## **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad establece un “Procedimiento de modificación y para solventar posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del II Plan de Igualdad de REMARASA”, con las siguientes especificaciones:

### **OBJETO**

Resolver las posibles discrepancias surgidas de la necesidad de modificar o no establecerse acuerdo en los procedimientos o acciones previstas en el Plan de Igualdad en vigor.

### **PLAZO PARA RESOLVER**

30 días hábiles desde la presentación de la solicitud.

### **PRESENTACIÓN DE SOLICITUD**

Deberá hacerse por vía electrónica dirigido a alguna de las personas que integran la Comisión Negociadora o al correo electrónico [pepim@remarasa.es](mailto:pepim@remarasa.es), a lo largo de cualquier día hábil del año.

Deberá especificar claramente si lo que se propone es una modificación o discrepancia. Se deberá describir el objeto de la petición, documentación que acredite las razones esgrimidas y propuesta de resolución.

## **PERSONAS LEGITIMADAS**

Cualquier trabajador o trabajadora directamente.

## **TRÁMITE**

Una vez presentada la petición de modificación o discrepancia, se convocará antes de 15 días hábiles a la Comisión Negociadora para dar solución a la problemática planteada. Una vez reunida, se someterá a debate y se resolverá de las siguientes formas:

- Solicitando, si procede, más documentos probatorios de la justificación de modificación o discrepancia en el plazo de 10 días hábiles, volviendo a reunirse la Comisión de Igualdad una vez se aporten para someterse a debate y votación.
- Acuerdo por mayoría simple de la aprobación o denegación de la solicitud planteada que inmediatamente será recogida en un acta e incorporada al II Plan de Igualdad y notificada a las entidades competentes.
- Si tras el debate no existe un claro acuerdo y se mantienen las discrepancias, se podrá solicitar ayuda externa neutral para que presente un informe y se someta nuevamente a debate y votación, lo que ampliará el plazo en 20 días hábiles más.

## ACCIONES

### II PLAN DE IGUALDAD DE REMARASA



## QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD

El Art. 46 de la LOIEMH define específicamente qué es un Plan de Igualdad:

*"los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*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.*

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres nos da también una definición de los Planes de igualdad:

*Art. 20: "se consideran planes de igualdad aquellos documentos en los que se vertebran las estrategias de las entidades para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que necesariamente deberán contener medidas concretas para hacer efectivo dicho principio".*

A continuación, se presentan las acciones propuestas para cada una de las áreas de trabajo acordadas por la Comisión Negociadora de REMARASA.

ÁREA	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN N.º	1.1
DIAGNÓSTICO	Existe una alta rotación del personal, así como un desconocimiento interno de las medidas de igualdad.		
FECHA	2026		
OBJETIVO	Atraer nuevos talentos profesionales femeninos y minorar la tasa de rotación informando sobre las medidas de igualdad.		
ACCIÓN	Elaboración de un Manual de acogida para el personal de nueva incorporación con las medidas de igualdad establecidas en la empresa, con especial referencia a las de conciliación.		
ACTIVIDAD	Elaborar un Manual de acogida que contemple al menos los siguientes apartados: bienvenida de la empresa, características de su contrato y puesto de trabajo, derechos y obligaciones laborales, enlace al Plan de Igualdad vigente y Protocolo de Acoso contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
A QUIÉN VA DIRIGIDO	Personal de nueva incorporación a la empresa.		
METODOLOGÍA	Elaboración del Manual de acogida en formato físico/digital.		
INDICADOR DE EVALUACIÓN	Elaboración de Manual de acogida. Nº de accesos al Manual de las nuevas incorporaciones sobre el total.		
RECURSOS			
Humanos	Área administrativa y de Recursos Humanos		
Materiales	Equipo informático		
Económicos	Salario correspondiente a 40 horas de trabajo		

<b>ÁREA</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<b>ACCIÓN N.º</b>	1.2
<b>DIAGNÓSTICO</b>	No se da presencia de personal especializado en igualdad que vele por la no discriminación en el proceso de selección y contratación.		
<b>FECHA</b>	2025		
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la transparencia en el proceso selectivo		
<b>ACCIÓN</b>	Establecer la figura de responsable de igualdad en procesos selectivos		
<b>ACTIVIDAD</b>	Designar, entre el personal que participa de forma habitual en los procesos selectivos y con formación en igualdad, alguien que coordine todo el proceso hasta la contratación y primera acogida, garantizando que no se dan situaciones discriminatorias.		
<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Personal interno con conocimientos de igualdad.		
<b>METODOLOGÍA</b>	Designación directa según perfil más adecuado al objetivo		
<b>INDICADOR DE EVALUACIÓN</b>	Designación de la persona responsable de igualdad. Nº de intervenciones/año sobre el total.		
<b>RECURSOS</b>			
Humanos	Comisión negociadora y RR.HH.		
Materiales	No proceden		
Económicos	No proceden		

ÁREA	FORMACIÓN	ACCIÓN N.º	2.1
DIAGNÓSTICO	No existe un Plan de Formación interno que incluya la formación continua en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		
FECHA	2026		
OBJETIVO	Formar a la plantilla en igualdad de género y oportunidades.		
ACCIÓN	Realización de Plan formativo que incluya temas sobre igualdad de oportunidades		
ACTIVIDAD	Implementar un plan formativo anual para la formación progresiva en igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores conforme a las necesidades que la Comisión de igualdad valore en cada ejercicio.		
A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla		
METODOLOGÍA	Proyecto formativo en modalidad presencial, on-line o streaming		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Elaboración del Plan Formativo. Número de formaciones realizadas sobre el total >75%.		
RECURSOS			
Humanos	Personal administrativo y de Recursos Humanos		
Materiales	Propios y/o aportados por la empresa formadora contratada		
Económicos	2.500 €		

ÁREA	FORMACIÓN	ACCIÓN N.º
DIAGNÓSTICO	Este año se han creado una nueva Comisión Negociadora, en algunos casos sin formación en materia de igualdad especializada en realización e implementación de Planes de Igualdad.	
FECHA	2025	
OBJETIVO	Garantizar unos conocimientos básicos a la Comisión negociadora sobre igualdad de género y aplicación y gestión de Planes de Igualdad.	
ACCIÓN	Curso de igualdad para la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad	
ACTIVIDAD	Realización de un curso presencial sobre la igualdad de oportunidades y planes de igualdad	
A QUIEN VA DIRIGIDO	Nuevos miembros de la Comisión Negociadora y personas que les sustituyen en su ausencia	
METODOLOGÍA	Curso presencial	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Elaboración del curso. Número de integrantes de la Comisión que realizan el curso >80%.	
RECURSOS		
Humanos	Formador/a Agente de Igualdad por contratación externa	
Materiales	Los aportados por la empresa formadora	
Económicos	1.200 €	

ÁREA	CONDICIONES DE TRABAJO	ACCIÓN N.º	3.1
DIAGNÓSTICO	No existe un procedimiento claro en cuanto a la reubicación de las trabajadoras embarazadas.		
FECHA	2027		
OBJETIVO	Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo		
ACCIÓN	Estudio por puesto de trabajo que establezca la posibilidad o no de reubicación de las trabajadoras embarazadas.		
ACTIVIDAD	Realizar un estudio interno por puesto de trabajo en el que se analice la posibilidad o no de reubicación en caso de ocuparse por una trabajadora embarazada, así como el puesto/s más apropiado de destino.		
A QUIEN VA DIRIGIDO	Trabajadoras embarazadas		
METODOLOGÍA	Estudio interno		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Elaboración del estudio.		
RECURSOS			
Humanos	Responsable de seguridad y salud laboral		
Materiales	Soporte informático propio o externalización del servicio		
Económicos	Equivale a 5 jornadas de trabajo		

ÁREA	CONDICIONES DE TRABAJO	ACCIÓN N.º	3.2
DIAGNÓSTICO	No existe un registro interno sobre siniestralidad o enfermedad profesional con perspectiva de género		
FECHA	2028		
OBJETIVO	Conocer el impacto por sexos y puesto de trabajo de la siniestralidad y enfermedad profesional.		
ACCIÓN	Informar a la Comisión de seguimiento sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo		
ACTIVIDAD	Realizar un informe anual que recoja los casos de siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo		
A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla de REMARASA		
METODOLOGÍA	Realización del Informe		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Elaboración y presentación del informe.		
RECURSOS			
Humanos	Prevención de Riesgos Laborales. A través de datos FREMAP		
Materiales	Soporte informático		
Económicos	Equivale a 4 jornadas de trabajo		

<b>ÁREA</b>	CONCILIACIÓN LABORAL	<b>ACCIÓN N.º</b>	4.1
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Un 35% de la plantilla manifiesta, a través de la encuesta, que no tiene información de las medidas de conciliación de la empresa.		
<b>FECHA</b>	2026		
<b>OBJETIVO</b>	Informar a la plantilla de las medidas de conciliación a las que tiene acceso.		
<b>ACCIÓN</b>	Creación de un documento informativo con todas las medidas de conciliación		
<b>ACTIVIDAD</b>	Elaborar un folleto/manual con todas las medidas de conciliación a las que puede acceder la plantilla, tanto las establecidas en la legislación general como las específicas establecidas por convenio colectivo u otros Planes de Igualdad previos.		
<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Toda la plantilla		
<b>METODOLOGÍA</b>	Folleto/manual informativo por vía digital/física.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	Elaboración del documento.		
<b>RECURSOS</b>			
Humanos	Departamento de RR. HH.		
Materiales	Ordenador		
Económicos	Elaboración propia: 25h. de sueldo de personal administrativo		

ÁREA	CONCILIACIÓN LABORAL	ACCIÓN N.º	4.2
DIAGNÓSTICO	No existen medidas facilitadoras de la conciliación en caso de cuidados a progenitores o personas adultas dependientes, un 35% manifiesta dificultades y un 29% que son insuficientes.		
FECHA	2026		
OBJETIVO	Dar a conocer a la plantilla la posibilidad de negociar con la empresa unos turnos que faciliten la conciliación laboral y familiar.		
ACCIÓN	Dar a conocer al personal la solicitud de modificación del turno de trabajo en casos justificados de necesidad de cuidados de personas mayores dependientes.		
ACTIVIDAD	Comunicaciones a través de correo electrónico, donde aparezcan las medidas de flexibilidad horaria, indicando el procedimiento interno de solicitud de conciliación familiar y laboral para cuidados a dependientes a cargo de personal de la plantilla.		
A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla de REMARASA		
METODOLOGÍA	Negociación y aprobación del procedimiento de solicitud.		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Número de peticiones recibidas desglosadas por sexos.		
RECURSOS			
Humanos	Departamento de RR.HH.		
Materiales	Soporte informático		
Económicos	Coste hora personal implicado. 2 personas * 20 horas		

ÁREA	AUDITORIA/RETRIBUCIONES	ACCIÓN N.º	5.1
DIAGNÓSTICO	Aplicar un control y seguimiento informático semestral de las retribuciones percibidas por hombres y mujeres. Las retribuciones dependen de los Presupuestos Generales Estado.		
FECHA	2027		
OBJETIVO	Detectar cualquier brecha salarial que se produzca en la incorporación de nuevo personal a la empresa.		
ACCIÓN	Configurar el software interno para que detecte a través de una fórmula, las brechas salariales por razón de sexo.		
ACTIVIDAD	Partiendo del software oficial elaborado por el Ministerio de igualdad, incorporar las Excel a la gestión organizativa y administrativa interna.		
A QUIEN VA DIRIGIDO	Personal de administración y gestión		
METODOLOGÍA	Aplicación de cálculo interna		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Elaboración de la aplicación calculadora de la brecha salarial por sexos.		
RECURSOS			
Humanos	Personal interno con experiencia en contabilidad		
Materiales	Equipo informático con aplicación de cálculo		
Económicos	8 horas de trabajo		

ÁREA	AUDITORIA/RETRIBUCIONES	ACCIÓN N.º
DIAGNÓSTICO	Derivado del análisis de valoración de puestos de trabajo, se detecta la necesidad de tener en consideración en todos los puestos de trabajo criterios con perspectiva de género.	5.2
FECHA	2028	
OBJETIVO	Aplicar la perspectiva de género en la RPT	
ACCIÓN	Incorporar en la RPT los factores de género establecidos por el Ministerio de Igualdad para una correcta valoración de los puestos de trabajo y adecuación de retribuciones.	
ACTIVIDAD	Partiendo del análisis realizado de la valoración de cada puesto de trabajo a través de la Herramienta del Ministerio de igualdad, tener en consideración los factores y subfactores en los puestos de nueva incorporación para evitar sesgos de género y garantizando la objetividad, adecuación y totalidad, sin infravalorar ni invisibilizar condiciones laborales feminizadas que repercutan negativamente en su retribución.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla	
METODOLOGÍA	Aplicación de Herramienta de VPT del Ministerio de igualdad a Bases de datos internas	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Número de modificaciones y nuevas incorporaciones de factores a los puestos de trabajo	
RECURSOS		
Humanos	Personal interno	
Materiales	Equipo informático con aplicación de cálculo	
Económicos	24 horas de trabajo	

<b>ÁREA</b>	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<b>ACCIÓN N.º</b>	6.1
<b>DIAGNÓSTICO</b>	El Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo existente, no está adecuado a los recientes cambios normativos.		
<b>FECHA</b>	2025		
<b>OBJETIVO</b>	Cumplimiento normativo en materia de acoso sexual y por razón de sexo		
<b>ACCIÓN</b>	Adecuar el Protocolo existente y modificar los contenidos adecuándolos a la normativa más reciente		
<b>ACTIVIDAD</b>	Convocar a la comisión negociadora para revisar el documento y las obligaciones y recomendaciones estatales en esta materia. Negociar y aprobar los cambios acordados		
<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Toda la plantilla		
<b>METODOLOGÍA</b>	Documento escrito y negociado		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	Elaboración y aprobación del nuevo protocolo.		
<b>RECURSOS</b>			
Humanos	Agente de Igualdad		
Materiales	Los aportados por la empresa externa		
Económicos	Según presupuesto empresa externa		

<b>ÁREA</b>	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<b>ACCIÓN N.º</b>	6.2
<b>DIAGNÓSTICO</b>	No existen acciones preventivas para evitar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
<b>FECHA</b>	2026		
<b>OBJETIVO</b>	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo		
<b>ACCIÓN</b>	Elaboración de un Decálogo de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
<b>ACTIVIDAD</b>	Colocar en lugares de acceso al personal y visitas un decálogo de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Plantilla, clientes y proveedores		
<b>METODOLOGÍA</b>	Decálogo escrito en formato digital y en cartelería física.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	Elaboración del decálogo y posters.		
<b>RECURSOS</b>			
Humanos	Comisión de seguimiento		
Materiales	Soporte informático		
Económicos	1 jornada de trabajo de la Comisión negociadora		

<b>ÁREA</b>	SALUD LABORAL	<b>ACCIÓN N.º</b>	7.1
<b>DIAGNÓSTICO</b>	El esfuerzo físico adoptando posturas forzadas, así como el esfuerzo mental que supone la atención a personas mayores vulnerables, supone para muchas trabajadoras un problema de salud a medio y largo plazo.		
<b>FECHA</b>	2027		
<b>OBJETIVO</b>	Mejorar la salud física y mental de las trabajadoras.		
<b>ACCIÓN</b>	Prevención de bajas incapacitantes derivadas tanto de problemas físicos como lumbalgias, ciática, etc. que afectan mayormente a las mujeres, así como problemas psicológicos como ansiedad, depresión, burn out.		
<b>ACTIVIDAD</b>	Se crea el proyecto REMASALUD: 2 días a la semana, antes de iniciar la jornada laboral y gratuitamente, se realizan dentro de las instalaciones de la empresa, ejercicios funcionales dirigidos por una monitora profesional para la mejora de las condiciones físicas y mentales de las trabajadoras: estiramientos, yoga, pilates, etc.		
<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Mujeres con dificultades posturales o sobrecarga mental derivada de su puesto de trabajo.		
<b>METODOLOGÍA</b>	Ejercicios de actividad física		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	Número de trabajadoras apuntadas sobre el total >30%. Asistencia media 50% de las apuntadas		
<b>RECURSOS</b>			
Humanos	Monitor/a con titulación profesional		
Materiales	Aportados por cada participante		
Económicos	A determinar por la persona que imparte las clases		

<b>ÁREA</b>	SALUD LABORAL	<b>ACCIÓN N.º</b>	7.2
<b>DIAGNÓSTICO</b>	Casi un 20% de la plantilla manifiesta que las instalaciones y recursos no están adaptados a las necesidades específicas de las mujeres. La mayor parte de la plantilla son mujeres y en edades compatibles con la maternidad y la lactancia.		
<b>FECHA</b>	2028		
<b>OBJETIVO</b>	Establecer un espacio adecuado para amamantar a los hijos de las trabajadoras o extraerse leche.		
<b>ACCIÓN</b>	Creación de una sala de lactancia.		
<b>ACTIVIDAD</b>	Adaptación de una de las estancias del centro para utilizarse como sala de lactancia que permita a las trabajadoras tener todos los recursos adecuados para poder ejercer este derecho. Debe ser limpia, cómoda y bien iluminada. Al menos deberá contar con una butaca/mecedora, lavabo, mesa, enchufes, pequeño frigorífico.		
<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras con menores lactantes		
<b>METODOLOGÍA</b>	Adecuación de espacio físico		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	Elaboración de la sala de lactancia. Número de mujeres que la utilizan al año sobre el total.		
<b>RECURSOS</b>			
Humanos	Comisión Negociadora		
Materiales	Lavabo, butaca, mesa, frigorífico, dispensador de toallitas		
Económicos	1.000 €		

ÁREA	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	ACCIÓN N.º	8.1
DIAGNÓSTICO	A pesar de utilizar un lenguaje inclusivo, todavía en la encuesta se manifiesta la utilización habitual del masculino como genérico, así como no correcta utilización de las técnicas más adecuadas al caso.		
FECHA	2027		
OBJETIVO	Hacer un uso adecuado del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones		
ACCIÓN	Realización de una breve guía-folleto con las indicaciones y recomendaciones básicas para la utilización de un lenguaje inclusivo por parte de toda la plantilla.		
ACTIVIDAD	Elaboración de una guía de lenguaje no sexista con los aspectos básicos a utilizar tanto en el ámbito formal (escritos, formularios, web, etc.) como en el informal (lenguaje hablado entre compañeros/as de trabajo).		
A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla		
METODOLOGÍA	Guía-folleto en formato digital/física		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Elaboración de la Guía-folleto		
RECURSOS			
Humanos	Comisión Negociadora		
Materiales	Recursos informáticos		
Económicos	25 horas de trabajo		

ÁREA	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	ACCIÓN N.º
DIAGNÓSTICO	No existe una continuidad en las campañas de sensibilización de aquellas fechas señaladas como relevantes en la reivindicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	8.2
FECHA	2026	
OBJETIVO	Sensibilizar e informar a la plantilla en las principales reivindicaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres	
ACCIÓN	Coinciendo con fechas significativas para la igualdad de género, realizar campañas o actos de sensibilización social.	
ACTIVIDAD	Anualmente, planificar las campañas y acciones de sensibilización a realizar en las fechas claves principales como el 8 de marzo, 25 de noviembre o Día Internacional de la Mujer y la niña en la ciencia.	
A QUIEN VA DIRIGIDO	Plantilla y sociedad en general.	
METODOLOGÍA	Campañas de sensibilización	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Elaboración de al menos 1 actuación el 8 de marzo y el 25 de noviembre.	
RECURSOS		
Humanos	Comisión negociadora y departamento de marketing	
Materiales	Según tipo de campaña: redes sociales, talleres, concursos, etc.	
Económicos	Según campaña. Se destinarán aproximadamente 600 €	

ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN N.º	9.1
DIAGNÓSTICO	A pesar de existir una sensibilidad interna con la empleabilidad de las víctimas de la violencia de género, no hay definido un compromiso explícito.		
FECHA	2027		
OBJETIVO	Fomentar la empleabilidad de víctimas de violencia de género		
ACCIÓN	Establecer colaboraciones con entidades públicas o fundaciones para fomentar la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia de género.		
ACTIVIDAD	Contactar con las entidades o fundaciones públicas competentes en materia de violencia de género y empleo para informar de las ofertas de empleo compatibles con los perfiles de las víctimas de violencia de género.		
A QUIEN VA DIRIGIDO	Víctimas de violencia de género atendidas en entidades públicas		
METODOLOGÍA	Convenio de colaboración		
INDICADORES DE EVALUACIÓN	Incorporar en la plantilla, al menos a un 2% trabajadoras víctimas VG.		
RECURSOS			
Humanos	Comisión negociadora y RR.HH.		
Materiales	No proceden		
Económicos	No proceden		

<b>ÁREA</b>	VIOLENCIA DE GÉNERO	<b>ACCIÓN N.º</b>	9.2
<b>DIAGNÓSTICO</b>	No existe una adaptación que garantice la seguridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.		
<b>FECHA</b>	2027		
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la protección y seguridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.		
<b>ACCIÓN</b>	Establecer una Guía de acciones que garanticen la seguridad de las trabajadoras víctimas de violencia de género		
<b>ACTIVIDAD</b>	Redactar una Guía interna que contemple las medidas de seguridad adecuadas a cada puesto de trabajo que garanticen su protección.		
<b>A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
<b>METODOLOGÍA</b>	Redacción de documento interno.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>	Elaboración de la guía y su utilización por parte de las víctimas de violencia de género.		
<b>RECURSOS</b>			
Humanos	Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad		
Materiales	Soporte informático		
Económicos	Equivalente a 4 jornadas de trabajo de la Comisión		

# Anexos

## ANEXO I: MARCO NORMATIVO

### ÁMBITO INTERNACIONAL

- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** (Asamblea General, 1967): Proclama la necesidad de erradicar cualquier forma de discriminación por razón de género.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** (Naciones Unidas, 1979): Obliga a los Estados firmantes a tomar medidas concretas para eliminar la desigualdad de género.
- **Plataforma de Acción de Beijing** (IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, 1995): Establece compromisos para promover la igualdad en áreas clave como el empleo, la educación y la salud.
- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**: Incluyen instrumentos clave sobre igualdad de remuneración, no discriminación en el empleo, protección de la maternidad y apoyo a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares.

### ÁMBITO EUROPEO

- **Carta Social Europea** (1961): Reconoce la igualdad de trato como un derecho social fundamental.
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000): Consagra la igualdad de género como derecho básico.
- **Directiva 2006/54/CE**: Refunde y actualiza las normativas relativas al principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- **Directiva 2019/1158/UE**: Promueve la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante medidas como permisos parentales.
- **Plan de Acción en Materia de Género** (2016-2020): Refleja el compromiso de la UE con la igualdad en todas sus políticas.

### ÁMBITO NACIONAL

- **Constitución Española de 1978**:
- Artículo 9.2: Obliga a los poderes públicos a promover la igualdad real.
- Artículo 14: Prohíbe la discriminación por razón de sexo.
- **Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**: Marco legal clave que regula los planes de igualdad.

- **Real Decreto 901/2020:** Establece los procedimientos para la elaboración, registro y seguimiento de los planes de igualdad.
- **Real Decreto 902/2020:** Regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley Orgánica 1/2004:** Introduce medidas para la protección integral contra la violencia de género.
- **Pacto de Estado en materia de Violencia de Género** (2017): Refuerza la implicación institucional en la lucha contra la violencia machista.

## ÁMBITO AUTONÓMICO (COMUNIDAD VALENCIANA)

- **Ley 9/2003, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:** Establece las bases de las políticas públicas en materia de igualdad y la obligación de elaborar planes de igualdad a las empresas con participación pública.
- **Ley 7/2012, Integral contra la Violencia de Género:** Refuerza la protección de las víctimas en el ámbito autonómico.
- **Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista** (2018): Compromiso colectivo contra la violencia machista.
- **Ley 8/2017, de Reconocimiento de la Identidad y Expresión de Género:** Garantiza los derechos de las personas trans.
- **Decreto 133/2007:** Regula los planes de igualdad en empresas en la Comunidad Valenciana.

## ÁMBITO LOCAL

- **II Convenio colectivo**
- **Texto refundido del Estatuto del Empleado Público.**
- **I Plan de Igualdad Municipal de REMARASA**
- **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo de REMARASA.**

## ANEXO II: CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD DE RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL, SAMP SA, MEDIO PROPIO Y SERVICIO TÉCNICO DEL AYUNTAMIENTO DE RAFELBUNYOL (EN ADELANTE, REMARASA)

En, Rafelbunyol, reunidas las personas presentes, nombradas por el consejo de administración, a fecha de hoy 19 de diciembre a las 14:30 horas:

por una parte, en representación del consejo de administración de REMARASA, como personas trabajadoras y técnicas

- Josefa Martínez Jurado, directora del centro, con DNI 24372514N
  - Loles Verdés Manso, directora técnica económica, con DNI 52658436M
- y por otra, en representación de las trabajadoras y los trabajadores
- Amparo García Camarero, auxiliar de clínica y miembro del comité de empresa, con DNI 19099959T
  - Helena de Miguel Pirola, auxiliar de clínica y miembro del comité de empresa, con DNI 07476654K

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de REMARASA, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

#### 1. Constitución y composición

La Comisión Negociadora<sup>1</sup> del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

*En representación de la entidad por<sup>1</sup>:*

- Josefa Martínez Jurado, directora del centro, con DNI 24372514N
- Loles Verdés Manso, directora técnica económica, con DNI 52658436M

*En representación de la plantilla por<sup>2</sup>:*

- Amparo García Camarero, auxiliar de clínica y miembro del comité de empresa, con DNI 19099959T
- Helena de Miguel Pirola, auxiliar de clínica y miembro del comité de empresa, con DNI 07476654K

#### 2. Funciones

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

<sup>1</sup>  
<sup>2</sup>

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
  - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
  - Identificación de las medidas prioritarias, según diagnóstico previo, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
  - Impulso de la implantación del Plan de Igualdad
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

### 3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que ostenta la presidencia, de entre sus integrantes, a Amparo García Camarero y la Secretaría a Loles Verdés Manso.

Serán funciones de la Presidencia:

- Levantar acta de la reunión
- Firmar las actas de las reuniones
- Moderar la negociación
- Supervisar el cumplimiento del reglamento que rige la comisión

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocar las reuniones
- Transcribir los acuerdos en el acta de la reunión.

De la presente reunión levantará acta la representación de la entidad.

#### 3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse dos veces al año de forma ordinaria y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad:

Fechas entre el 1 de febrero y el 31 de marzo

Fechas entre el 1 de noviembre y el 28 de diciembre

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.

- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

### **3.2. Adopción de Acuerdos.**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **3.3 Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por el ayuntamiento a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### **3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por el órgano que los designó, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la entidad serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

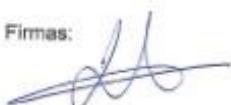
En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

### **3.5. Otras disposiciones.**

La comisión negociadora se constituirá como comisión de seguimiento de manera anual, para realizar diagnóstico y comprobación del cumplimiento del plan de Igualdad en REMARASA.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 15 horas del día 19 de diciembre de 2024.

Firmas:



JOSEFA MARTINEZ JURADO

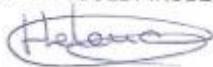


AMPARO GARCIA CAMARERO

LOLES VERDÉS MANSO



HELENA DE MIGUEL PIROBE



### **ANEXO III: GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD**

**ACCIÓN POSITIVA.** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.** La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**ACOSO SEXUAL.** La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

**BRECHA DE GÉNERO.** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

**CONCILIACIÓN.** Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las mujeres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

**CORRESPONSABILIDAD.** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

**DATOS DESAGREGADOS POR SEXO.** Recogida de datos e información estadística desglosada por sexo, que hace posible un análisis comparativo contemplando la especificidad del “género”

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA.** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación

comparable.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

**EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**: Término acuñado en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijin (Pekín) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.

**ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO**. Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

**ESTEREOTIPO**. Idea y creencia que determina un modelo de conducta social basado en opiniones preconcebidas, que adjudican valores y comportamientos a las personas en función de su grupo de pertenencia, por ejemplo, el sexo

**FEMINIZACIÓN**. Tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de algo específico entre las mujeres.

**GÉNERO**. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.

**IGUALDAD DE TRATO**. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en los ámbitos económico, político, social, laboral, cultural y educativo, en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo.

**IMPACTO DE GÉNERO**. Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**MAINSTREAMING.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

**MARCA DE EXCELENCIA EN IGUALDAD.** Reconocimiento para distinguir a aquellas entidades comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, con la finalidad de incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.

**PARIDAD.** La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben de recaer igualmente en mujeres y hombres.

**PLAN DE IGUALDAD EN EMPRESAS.** Son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO.** Análisis de la realidad surgido desde el pensamiento feminista para interpretar las relaciones de poder que existen entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los de los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género

**POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se llevan a la práctica.

**PRINCIPIO DE IGUALDAD.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

**PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** Necesidad de establecer medidas dirigidas

a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación.

**PUBLICIDAD ILÍCITA.** Aquella publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, utilizando directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, o una imagen asociada a comportamientos estereotipados.

**REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA.** Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS.** Son aquellas medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra índole que la empresa establece, con la finalidad de mejorar la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la misma.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Se da cuando las mujeres se concentran en algunas profesiones o campos profesionales y los hombres en otros distintos.

**SEGREGACIÓN VERTICAL.** Se da cuando los hombres ocupan los puestos de toma de decisiones incluso en los sectores con presencia mayoritaria de mujeres.

**SEXISMO.** Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

**SEXO.** Condición orgánica, biológicamente identifiable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.

**TRANSVERSALIDAD.** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otras cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**TECHO DE CRISTAL.** Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que

impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar

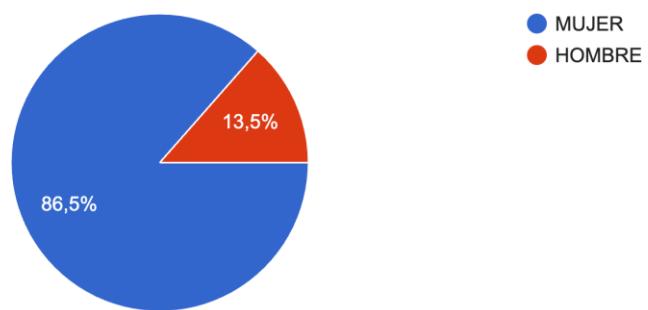
**VIOLENCIA DE GÉNERO:** Las Naciones Unidas reconocen en 1980 como la violencia contra las mujeres es el crimen encubierto más frecuente en el mundo. La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”.

## ANEXO IV: RESULTADOS ENCUESTAS A LA PLANTILLA

### PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES

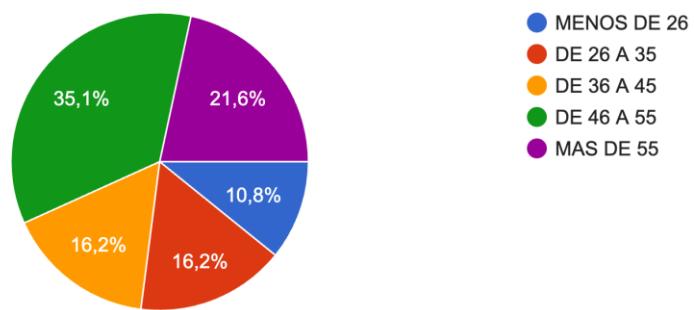
#### SEXO

37 respuestas



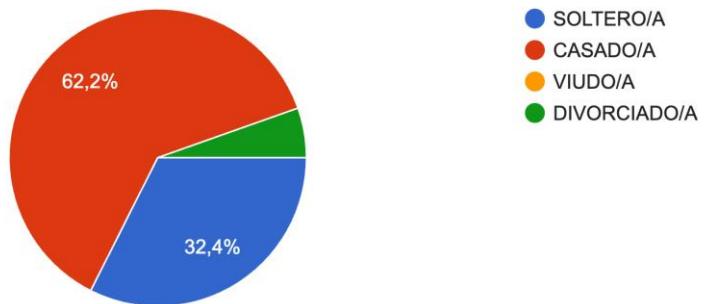
#### EDAD

37 respuestas



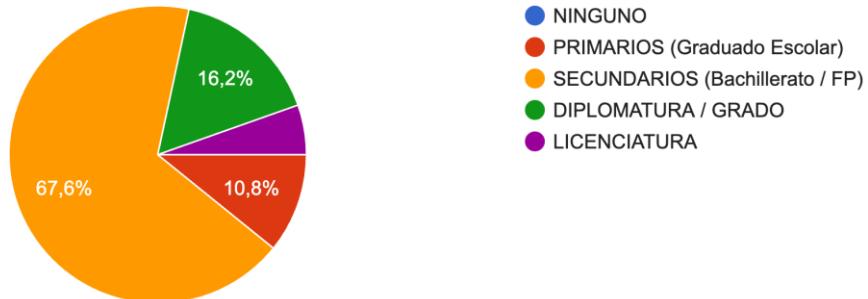
## ESTADO CIVIL

37 respuestas



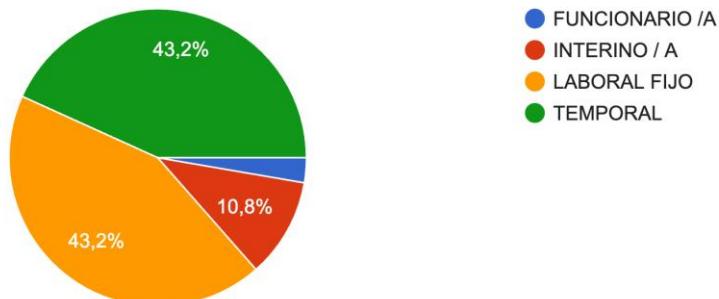
## ESTUDIOS

37 respuestas



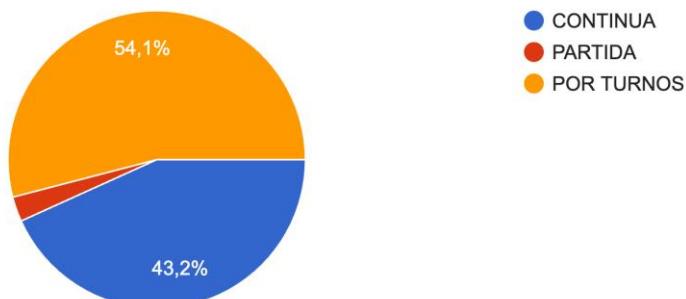
## TIPO DE CONTRATO

37 respuestas



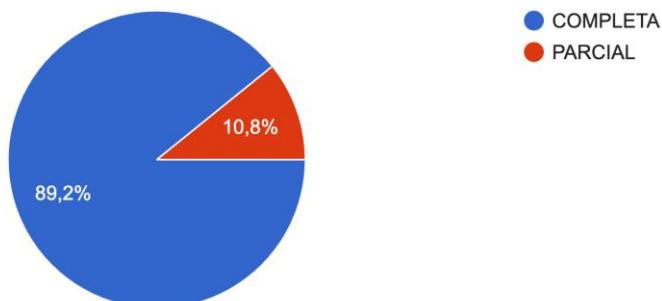
## TIPO DE JORNADA

37 respuestas



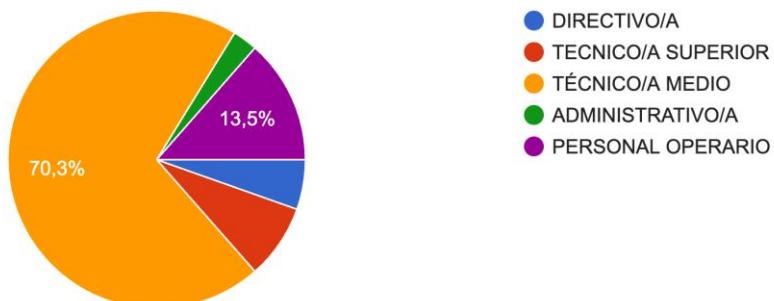
## DURACION JORNADA

37 respuestas



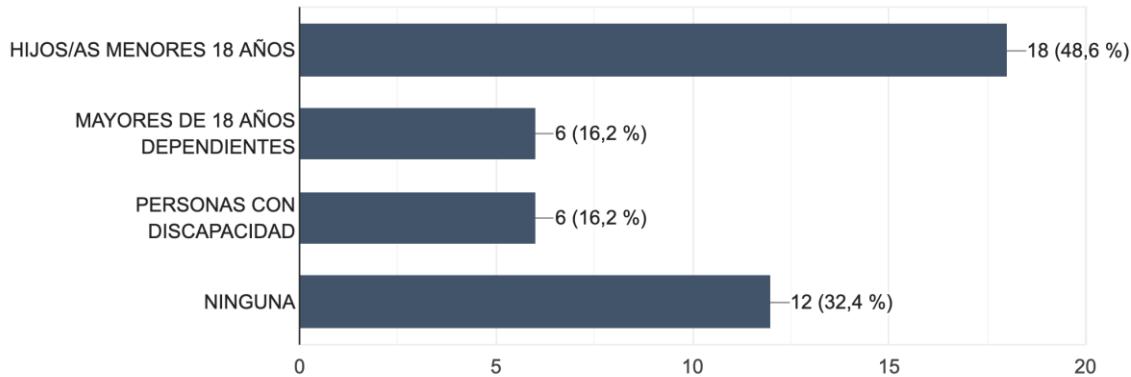
## CATEGORIA PROFESIONAL

37 respuestas



## RESPONSABILIDAD FAMILIAR

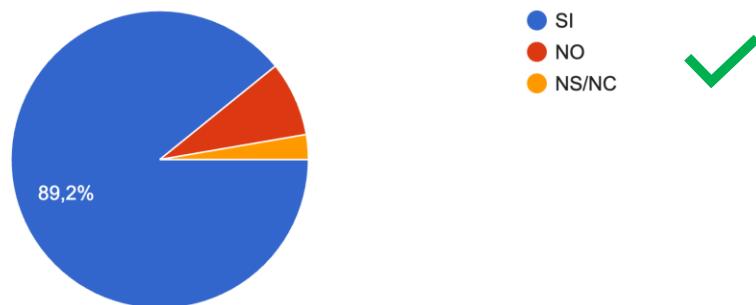
37 respuestas



## REPUESTAS

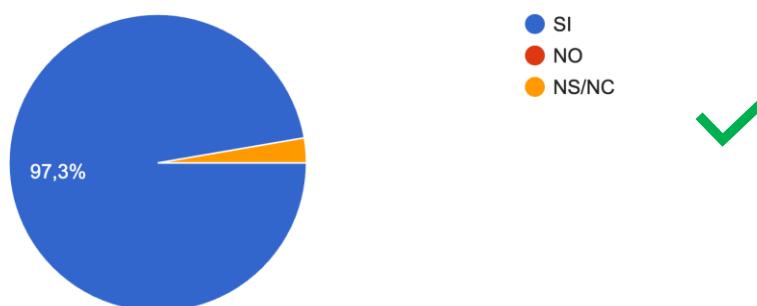
Creo que hombres y mujeres tenemos las mismas posibilidades de acceder a cualquier empleo en la organización

37 respuestas



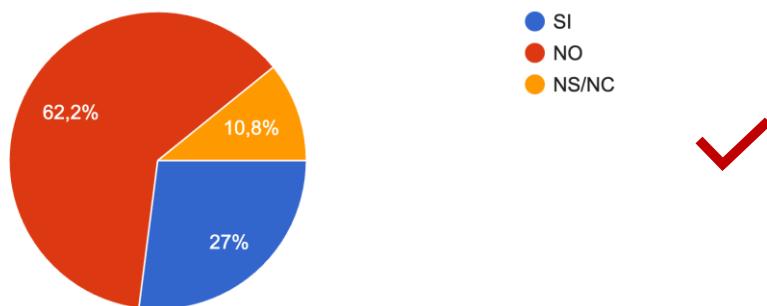
La información de la empresa sobre ofertas de empleo, promociones internas y formación llegan por igual a hombres y mujeres

37 respuestas



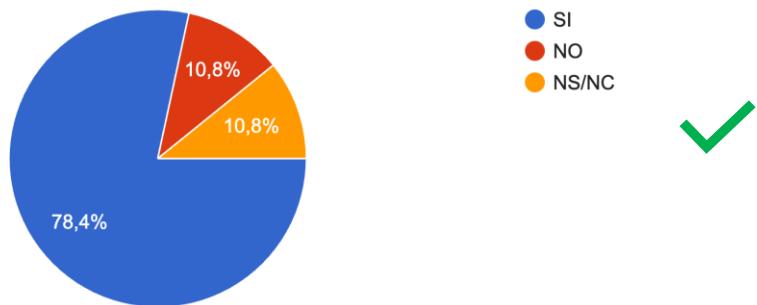
Las pruebas de acceso que me realizaron (entrevista, test, etc.) no incluyeron ningún aspecto sexista ni personal de mi vida privada

37 respuestas



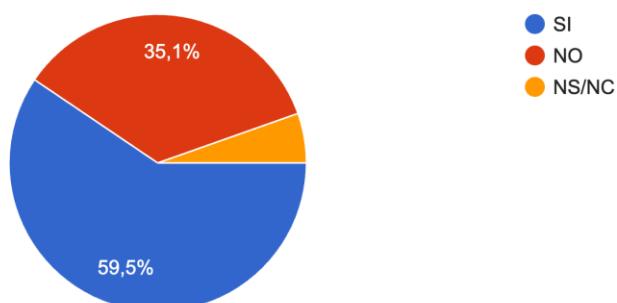
Las pruebas realizadas para mi selección fueron en horarios y días fácilmente compatibles con mi vida personal

37 respuestas



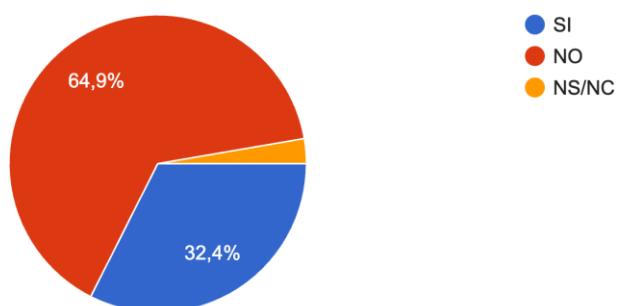
La empresa me informa de las medidas existentes para facilitar la conciliación de mi vida laboral y familiar

37 respuestas



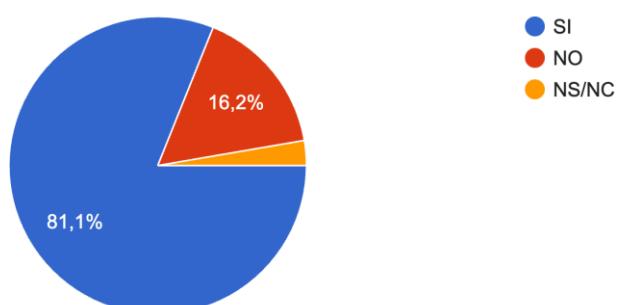
Tengo dificultades para compaginar mi vida laboral, familiar y personal

37 respuestas



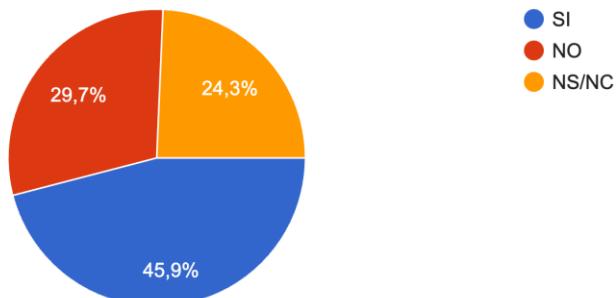
Conozco la persona/s a las que dirigirme en caso de tener problemas de conciliación para negociar medidas que me faciliten la vida

37 respuestas



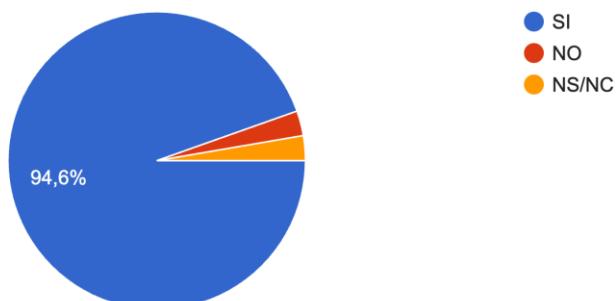
Creo que las medidas de conciliación que se ofrecen en la empresa son suficientes y se adecúan a mis necesidades

37 respuestas



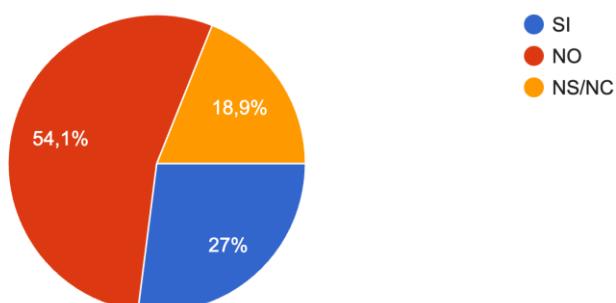
Creo que hombres y mujeres tenemos las mismas posibilidades de promocionar en la empresa

37 respuestas



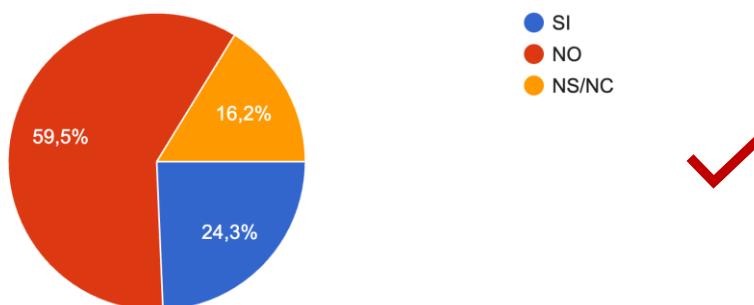
Considero que el personal de ciertas categorías profesionales tienen más posibilidades de promocionar

37 respuestas



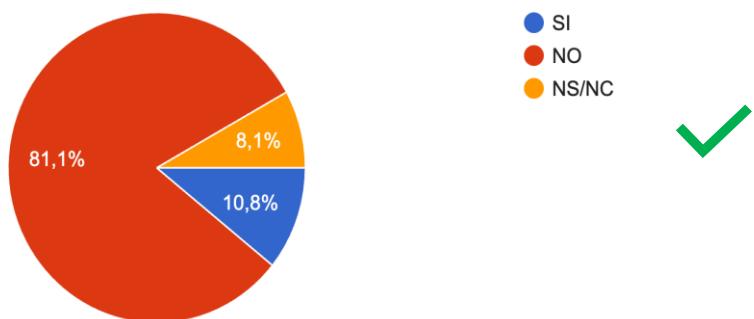
Me interesa promocionar a puestos de mayor responsabilidad, pero no sé cómo

37 respuestas



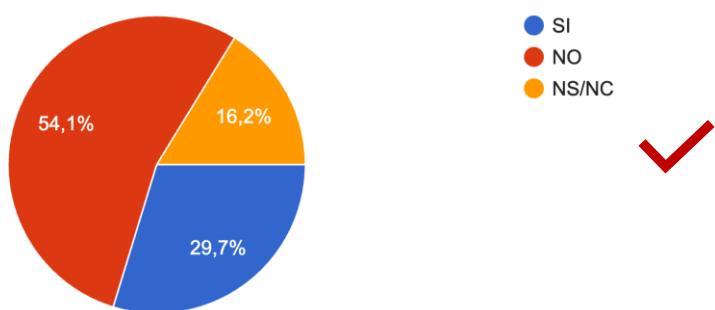
Me interesaría cambiar de departamento/área, pero no sé cómo

37 respuestas



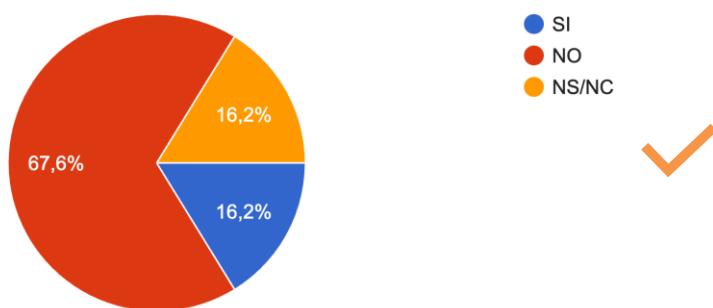
No me interesa promocionar por la carga de trabajo que suponen mis responsabilidades domésticas y familiares

37 respuestas



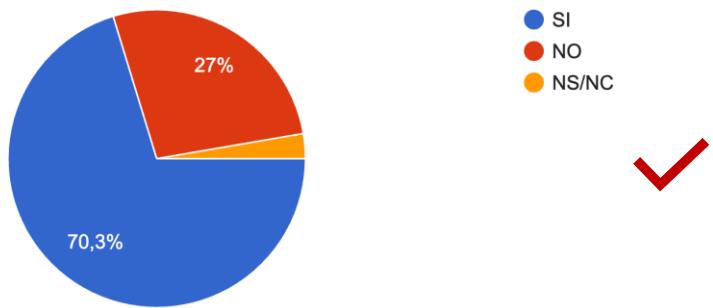
Tengo dificultades para que me autoricen la formación que considero adecuada a mi puesto de trabajo

37 respuestas



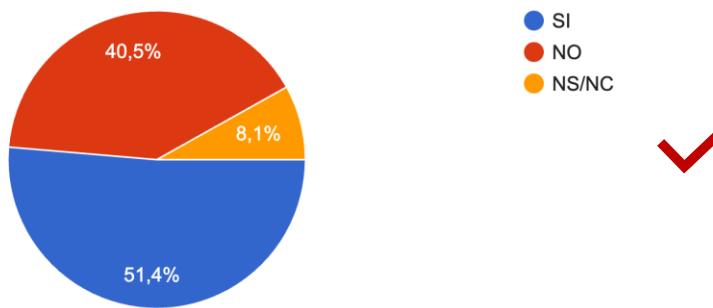
Todas las categorías profesionales tienen las mismas posibilidades de formación

37 respuestas



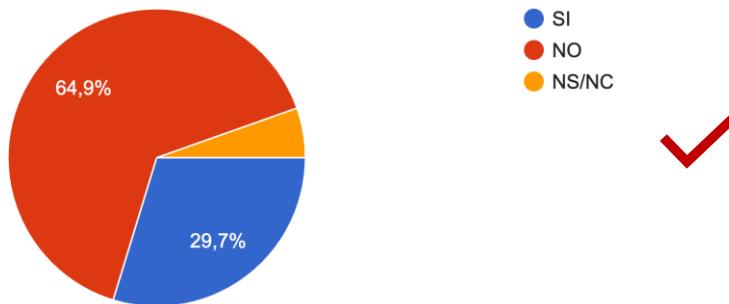
Recibo información detallada de toda la formación a la que puedo optar

37 respuestas



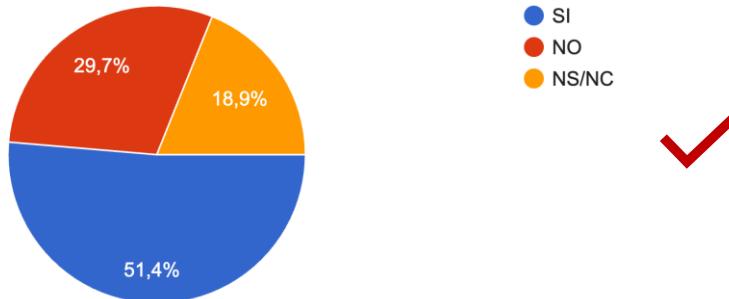
Desconozco el procedimiento a realizar para solicitar formación en la empresa

37 respuestas



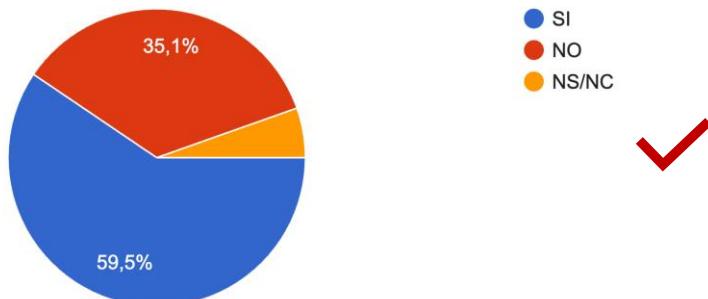
Me interesaría recibir formación a distancia durante períodos de baja o excedencia

37 respuestas



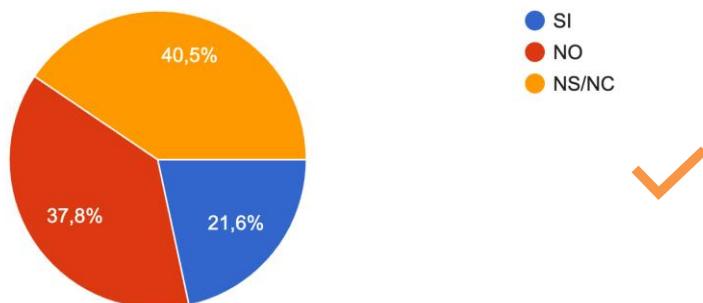
Conozco los cuadros salariales de la empresa

37 respuestas



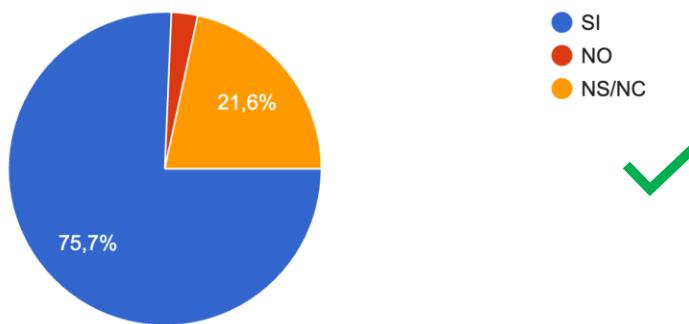
Las retribuciones extrasalariales sólo son para determinadas categorías

37 respuestas



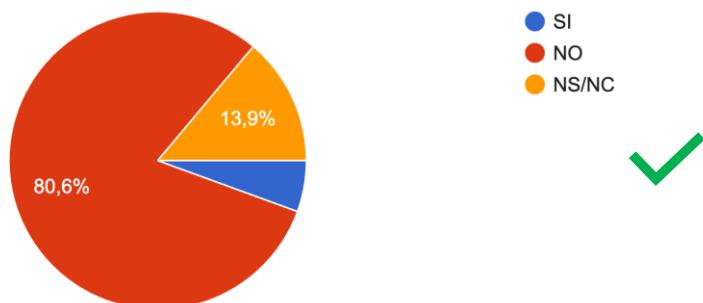
Creo que hombres y mujeres reciben por igual pluses o beneficios sociales

37 respuestas



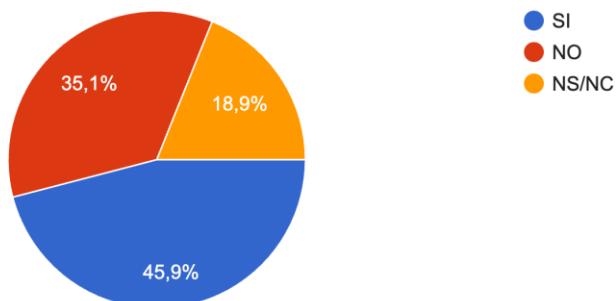
Los trabajos desempeñados por hombres tienen más posibilidades de percibir ingresos extraordinarios (horas extras, primas, incentivos, etc.)

36 respuestas



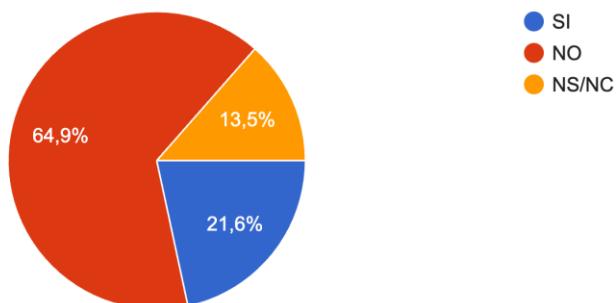
Creo que mi trabajo está peor remunerado que otros de similar esfuerzo y cualificación

37 respuestas



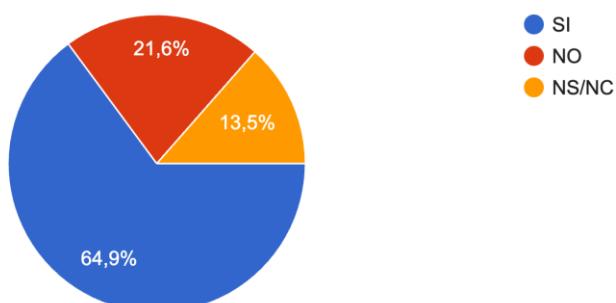
Habitualmente se producen comentarios irónicos, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico o tendencia sexual de compañeros/as

37 respuestas



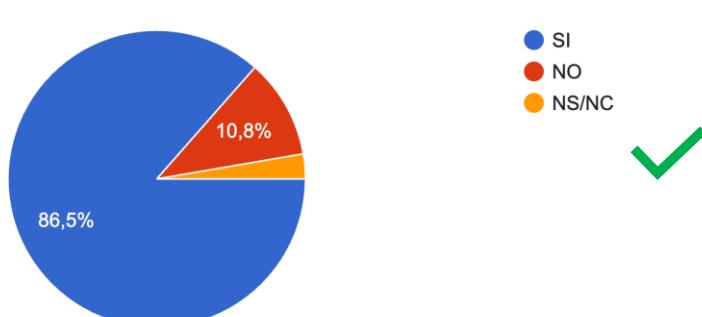
Conozco las medidas que establece la empresa en caso de recibir acoso sexual o por razón de sexo

37 respuestas



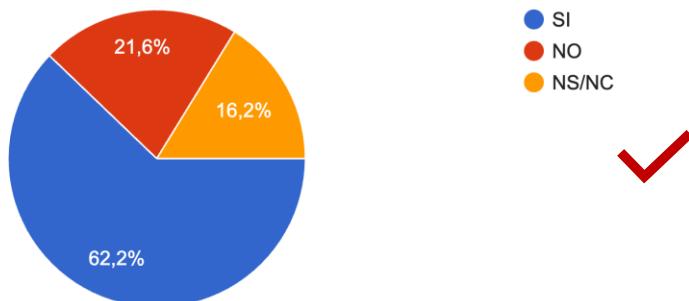
En caso de sufrir cualquier tipo de acoso en el trabajo hacia mi persona sabría qué hacer y a quién acudir

37 respuestas



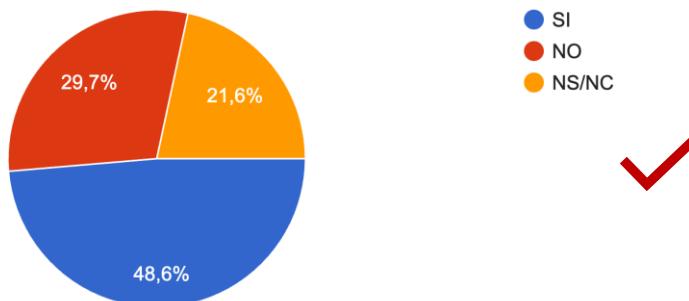
Considero que la empresa se preocupa y pone todos sus medios para preservar la salud de las trabajadoras en situación de embarazo y maternidad

37 respuestas



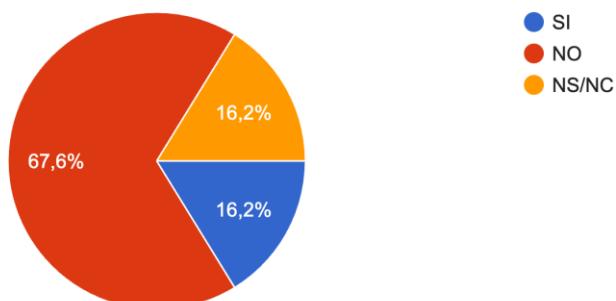
Conozco las medidas que existen en la empresa para atender una situación de violencia de género

37 respuestas



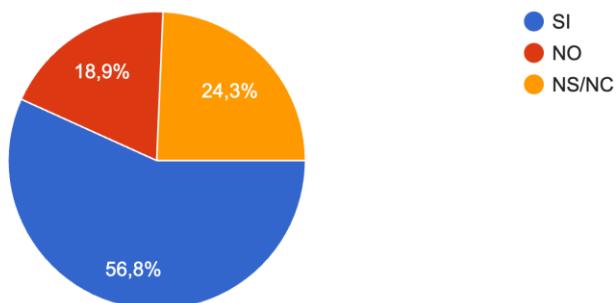
Habitualmente se utiliza un lenguaje sexista en la denominación de los puestos de trabajo: operario, administrativa, señora de la limpieza, etc.

37 respuestas



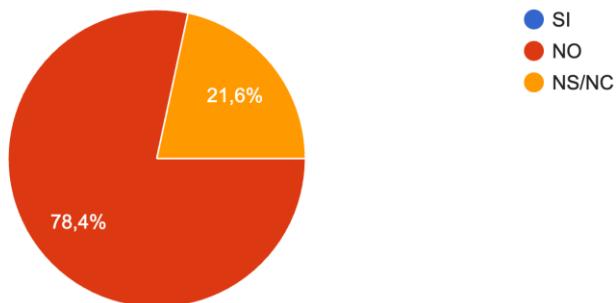
Las instalaciones del Ayuntamiento (ej. Vestuarios, baños) y los recursos (uniformes, cinturones coche embarazadas...) están adaptados a las necesidades de hombres y mujeres.

37 respuestas



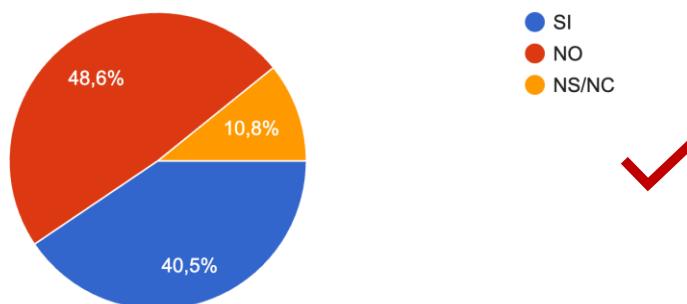
Creo que en las imágenes que muestra la empresa en su publicidad interna y externa hay mayor presencia de hombres

37 respuestas



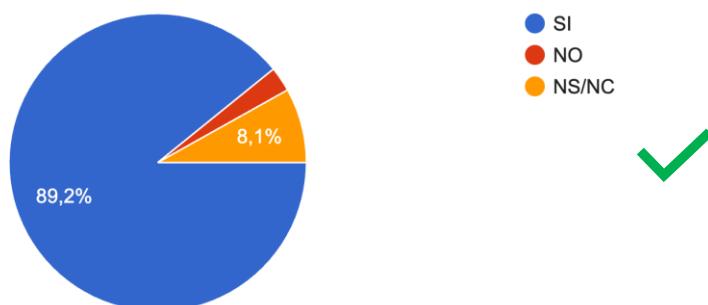
En la documentación interna se utiliza el masculino de forma genérica para referirse a hombres y mujeres. Ej. Los trabajadores de la empresa, los usuarios o residentes, etc.

37 respuestas



La información que se difunde por la empresa llega por medios igual de accesibles para mujeres que para hombres

37 respuestas



#### OBSERVACIONES:

Cobra lo mismo un socio sanitario qué un tcae y no lo veo justo

## ANEXO V AUDITORIA RETRIBUTIVA

## ANEXO VI PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## REGISTRO RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA SALARIAL DE REMARASA

### INTRODUCCIÓN

El objeto de este registro es el cumplimiento del Real Decreto-Ley 6/2019 de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que lo regula. Entre otras, obligan a las empresas a confeccionar un registro retributivo que permita detectar y corregir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres en trabajos iguales o de igual valor.

Tal y como recoge el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, el registro retributivo incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Las cuantías expresadas se proporcionan convenientemente desglosadas por sexo, indicando la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información ha sido 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.

El periodo de referencia para la emisión de este informe ha sido el año natural 2024.

Cuando se trate de empresas obligadas a llevar auditorías retributivas y la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en un 25% o más, el Registro deberá incluir una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Este documento refleja los resultados obtenidos tras el análisis realizado con la herramienta oficial IR y siguiendo las indicaciones de la guía de la herramienta de Registro Retributivo por el Instituto de las Mujeres. En ese sentido se ha incluido en las comparativas de salarios la diferencia porcentual entre las retribuciones de hombres y mujeres a nivel de grupos profesionales y de puestos de igual valor.

## PRESENTACIÓN DE LOS DATOS Y CRITERIOS DE CÁLCULO

### Cálculo de la retribución

1. Importes EFECTIVOS. Para este cálculo, se han considerado todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia. Considera los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas, sin realizar ningún cálculo para equipararlos. (Estas tablas se presentan en letra cursiva, para diferenciarlas de las siguientes).

1.1.(a b) *IMPORTESES EFECTIVOS Promedios. Se proporcionan:*

- *Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.*
- *La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.*

1.2.(a b) *IMPORTESES EFECTIVOS Medianas. Se proporcionan:*

- *Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.*
- *La diferencia porcentual entre Mujeres y Hombres.*

2. Importes EQUIPARADOS. Para este cálculo, solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia. Considera los importes equiparados conforme al mecanismo de equiparación de importes, a fin proporcionar un dato adicional de comparabilidad. A los únicos efectos de poder realizar y facilitar la comparabilidad y aplicar los criterios de equiparación descritos, cuando una persona haya tenido más de una situación contractual diferente en el período de referencia, se tendrá en cuenta la última.

2.1.(a b) *IMPORTESES EQUIPARADOS Promedios. Se proporcionan:*

- Los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre mujeres y hombres.

2.2.(a b) IMPORTES EQUIPARADOS Medianas. Se proporcionan:

- Las medianas de las cantidades correspondientes a cada celda de la Tabla.
- La diferencia porcentual entre mujeres y hombres.

## EQUIPARACIÓN DE IMPORTES

Exclusivamente para el cálculo de Importes Equiparados, y en relación con la “equiparación” de los importes abonados a cada persona trabajadora, ésta consiste en lo siguiente:

- Normalización a la misma jornada. Las cantidades a considerar se han ajustado al caso de jornada completa En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta jornada completa.
- Anualización. En el caso de que se estén incluyendo personas que no hayan estado contratadas durante todo el periodo de referencia, los importes se han aumentado proporcionalmente hasta el total del periodo de referencia (es decir, como si la persona hubiera permanecido la totalidad del periodo de referencia en la situación contractual considerada).

## DEFINICIONES

**Promedio:** se obtiene al dividir la suma de todos los valores entre el número de valores. Para el cálculo del promedio se toma en cuenta la totalidad de los datos.

**Mediana:** es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor. Para el cálculo del promedio se toma en cuenta la totalidad de los datos.

**Sexo:** hace referencia a mujer u hombre.

**Porcentajes:** la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se realiza en cada fila entre hombre y mujer, expresando el resultado en porcentaje. El cálculo de la brecha se realiza con la siguiente fórmula:

$$Diferencia Salarial = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

El resultado se expresa en porcentaje y su lectura es la siguiente:

- > 0% → las mujeres cobran un x% menos que los hombres.
- = 0% → las mujeres cobran igual que los hombres.
- < 0% → las mujeres cobran un x% más que los hombres.

El valor cero (0) o sin valor, indica que no hay diferencia porcentual o no procede comparativa por no haber mujeres y hombres que perciban dicho concepto retributivo. Los valores en el cálculo de la brecha “100%” indican que solo hay hombres que perciben dicha retribución y en “blanco” que solo hay mujeres, por lo que no procede realizar ninguna comparativa.

## Agrupaciones (GRUPO y ESCALA)

El número máximo de puestos de trabajo (grupos) que permite la aplicación es de 30, se ha realizado la agrupación por puestos de trabajo para realizar el registro tal y como indica la herramienta del Registro Retributiva publicada por el Instituto de las Mujeres.

Para realizar la auditoría retributiva, también constituyen una agrupación el conjunto de puestos de trabajo de igual valor (escala). Hay 2 tipos de Agrupaciones: grupos y escalas.

### Agrupación según clasificación profesional de la empresa

Cuenta de Puesto-empresa		AGRUP. CLAS. PROF.		
Escala-empresa	Puesto-empresa	GRUPO 03	GRUPO 02	GRUPO 01
AUXILIAR	AUX ADMON	2		
AUXILIAR	AUX LIMPIEZA	19		
AUXILIAR	AUX MTO	2		
AUXILIAR	SUBALTERNO	10		
AUXILIAR	TCAE	10		
TECNICO	AUX LIMPIEZA	1		
TECNICO	COORDINADORA		4	
TECNICO	DIRECTORA			1
TECNICO	DT SANITARIIA			1
TECNICO	ENFERMERA		22	
TECNICO	FISIOTERAPEUTA		4	
TECNICO	PSICOLOGIA		3	
TECNICO	TASOC		2	
TECNICO	TCAE	88		
TECNICO	TEC DOC SANITARIA		1	
TECNICO	TRAB. SOCIAL		1	
DIRECCION	DIRECTORA			1

Figura 1.-Agrupación según clasificación profesional de la empresa

## Agrupación según valoración de puestos de trabajo (empresas con auditoría retributiva)

Escala-empresa	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PTO.		
		ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03
AUXILIAR	TCAE	10		
AUXILIAR	SUBALTERNO		10	
AUXILIAR	AUX LIMPIEZA		19	
AUXILIAR	AUX MTO		2	
AUXILIAR	AUX ADMON		2	
TECNICO	TCAE	87	1	
TECNICO	AUX LIMPIEZA		1	
TECNICO	ENFERMERA			22
TECNICO	FISIOTERAPEUTA			4
TECNICO	COORDINADORA			4
TECNICO	TEC DOC SANITARIA			1
TECNICO	TASOC			2
TECNICO	PSICOLOGIA			3
TECNICO	DIRECTORA		1	
TECNICO	DT SANITARIIA		1	
TECNICO	TRAB SOCIAL			1
DIRECCION	DIRECTORA	1		

Figura 2- Agrupación según valoración de puestos de trabajo

## SITUACIÓN CONTRACTUAL (SC)

En las tablas aparece como SC las situaciones contractuales:

- Columna Nº: número de personas desagregadas por sexo.
- Columna Nº SC: número de situaciones contractuales, por sexo. Siempre mayor o igual que el anterior.
- Columna Nº SC Norm: número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación solo por normalización.
- Columna Nº SC Anualiz: número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación sólo por anualización.
- Columna Nº SC Norm y Anualiz: número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación por normalización y por anualización.
- Columna Nº SC Eq: número de situaciones contractuales que han sido objeto de equiparación (que no están contratados al 100% de jornada ni durante el 100% del tiempo del periodo de referencia).

Se entiende por situación contractual (SC) la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, retribución, etc.

En el estudio se ha computado un total de 172 personas como plantilla durante todo el año 2024, de las cuales 16 son hombres y 156 mujeres. Se ha tenido en cuenta para el cálculo a todas las personas que durante el año 2024 hayan mantenido una relación laboral por cuenta ajena con la empresa, independientemente del tipo de contrato, jornada o tiempo trabajado. Hay un número de personas que han sido contratadas en diferentes periodos del año, para el análisis se contemplará a tantas personas como contratos se hayan efectuado o mantenido durante el ejercicio aun siendo de la misma persona. A fecha 31-12-2024 la plantilla estaba formada por 156 mujeres y 16 hombres.

## TABLA DE CONCEPTOS Y SU AGRUPACIÓN

La herramienta del Registro Retributivo del Instituto de las Mujeres nos permite incluir un total de 18 Complementos Salariales y 1 Extrasalarial. En REMARASA son:

Inicio	TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS		
Valor	Nombre Corto	Descripción	Tipo
S.BASE			Salario Base
Conc.Sal.01	MejVol	Mejora Voluntaria	Comp. Salarial
Conc.Sal.02	Antig.	Complemento por Antigüedad	Comp. Salarial
Conc.Sal.03	Asist	Plus asistencia	Comp. Salarial
Conc.Sal.04	Festivo	Plus festivos	Comp. Salarial
Conc.Sal.05	Compensación	Plus compensación	Comp. Salarial
Conc.Sal.06	Incentivo	Incentivos	Comp. Salarial
Conc.Sal.07	Responsabilidad	Plus de responsabilidad	Comp. Salarial
Conc.Sal.08	Atrasos	Atrasos incremento retributivo	Comp. Salarial
Conc.Sal.09	Nocturno	Plus de nocturnidad	Comp. Salarial
Conc.Sal.10	Fest esp int	Plus festivo especial interés	Comp. Salarial
Conc.Sal.11	pp verano	Pp extraordinaria verano	Comp. Salarial
Conc.Sal.12	pp navidad	Pp extraordinaria navidad	Comp. Salarial
Conc.Sal.13	compl ilt	complemento ilt	Comp. Salarial
Conc.Sal.14	enfermedad	Incapacidad temporal	Comp. Salarial
Conc.Sal.15	prestación enf empresa	Prestación enfermedad a cargo empresa	Comp. Salarial
Conc.Sal.16	AT	accidente	Comp. Salarial
Conc.Sal.17	complemento at	complemento de accidente	Comp. Salarial
Conc.Sal.18	RIESGO/MAT	Riesgo embarazo, maternidad	Comp. Salarial
C.Extra.01	Seguro	Seguro convenio	Extrasalarial

Figura 3.-Tabla de conceptos salariales y su agrupación

## TABLA DE RESULTADOS CUANTITATIVOS

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq
<b>TOTAL</b>						
Hombre	16	16	1	5	7	13
Mujer	156	156	5	77	42	124

Figura 4.-Tabla de resultados cuantitativos en las contrataciones de la plantilla

Índice de tablas:

a. Registro según clasificación profesional aplicable

- 1.1.a Efectivo promedio
- 1.2.a Efectivo mediana
- 2.1.a Equiparado promedio
- 2.2.a Equiparado mediana

b. Registro según valoración de puestos de trabajo

- 1.1.b Efectivo promedio
- 1.2.b Efectivo mediana
- 2.1.b Equiparado promedio
- 2.2.b Equiparado mediana

## 1.1.a Efectivo promedio según clasificación profesional

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL SAMP S.A. - NIF: A97040869 PERÍODO DE REFERENCIA 01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin												NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.					Inicio				
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef											
<b>TOTAL</b>			-3%		-87%	7%	28%		78%		-2%		1%	-5%	-3%	-5%					-5%	-3%	
Hombre	16	16	6.700	0	97	201	81	0	3	0	105	0	15	2.196	8.895	0	0	0	0	0	0	8.896	
Mujer	156	156	6.872	0	181	188	58	0	1	1	107	76	15	2.298	9.169	0	0	0	0	0	0	9.170	
<hr/>																							
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef											
<b>GRUPO 01</b>																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mujer	3	3	47.470	0	1.204	760	0	0	0	0	720	0	0	5.952	53.422	0	0	0	0	0	2	53.424	
<b>GRUPO 02</b>			-30%		-23%						-221%			-70%	-37%							-37%	
Hombre	2	2	6.688	0	0	201	0	0	0	0	46	0	0	1.395	8.083	0	0	0	0	0	0	8.083	
Mujer	35	35	8.694	0	251	247	35	0	0	0	149	91	8	2.366	11.060	1	0	0	0	0	1	11.060	
<b>GRUPO 03</b>			21%		-21%	23%	28%		75%		30%		-1%	5%	17%	23%						23%	17%
Hombre	14	14	6.701	0	111	201	93	0	3	0	113	0	18	2.310	9.012	0	0	0	0	0	0	9.012	
Mujer	118	118	5.299	0	134	156	66	0	1	1	79	74	18	2.184	7.484	0	0	0	0	0	0	7.484	

Figura 5.-Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa: importes efectivos promedios

## 1.2.a Efectivo mediana según clasificación profesional

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL SAMP S.A. - NIF: A97040869 PERIODO DE REFERENCIA 01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin												NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada personal. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.		Inicio						
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef										
<b>TOTAL</b>		-3%		-87%	7%	28%		78%		-2%		1%	-5%	-3%		-5%				-5%	-3%	
Hombre	16	16	6.700	0	97	201	81	0	3	0	105	0	15	2.196	8.895	0	0	0	0	0	0	8.896
Mujer	156	156	6.872	0	181	188	58	0	1	1	107	76	15	2.298	9.169	0	0	0	0	0	0	9.170
<hr/>																						
GRUPO 01		SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	3	3	47.470	0	1.204	780	0	0	0	0	720	0	0	5.952	53.422	0	0	0	0	0	2	53.424
<hr/>																						
GRUPO 02		SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef										
Hombre	2	2	6.688	0	0	201	0	0	0	0	46	0	0	1.395	8.083	0	0	0	0	0	0	8.083
Mujer	35	35	8.694	0	251	247	35	0	0	0	149	91	8	2.366	11.060	1	0	0	0	0	1	11.060
<hr/>																						
GRUPO 03		SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef										
Hombre	14	14	6.701	0	111	201	93	0	3	0	113	0	18	2.310	9.012	0	0	0	0	0	0	9.012
Mujer	118	118	5.299	0	134	156	66	0	1	1	79	74	18	2.184	7.484	0	0	0	0	0	0	7.484

Figura 6.-Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa: importes efectivos medianas

## 2.1.a. Equiparado promedio según clasificación profesional

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios										Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL S.A.										NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del período).		Inicio			
										PERÍODO DE REFERENCIA															
										01-01-23 fecha inicio 31-12-23 fecha fin															
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL						-34%												-34%					-34%		
Hombre	16	16	1	5	7	13	15.729	0	97	201	81	0	3	0	105	0	15	0	15.729	0	0	0	0	0	15.729
Mujer	156	156	5	77	42	124	21.060	0	181	188	58	0	1	1	107	76	15	0	21.060	0	0	0	0	0	21.060
GRUPO 01																									
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	0	0	0	0	47.470	0	1.204	760	0	0	0	0	720	0	0	0	47.470	2	0	0	0	0	47.470
GRUPO 02							-36%												-36%						-36%
Hombre	2	2	0	2	0	2	25.184	0	0	201	0	0	0	0	46	0	0	0	25.184	0	0	0	0	0	25.184
Mujer	35	35	1	9	20	30	34.175	0	251	247	35	0	0	0	149	91	8	0	34.175	1	0	0	0	0	34.175
GRUPO 03							-15%												-15%						-15%
Hombre	14	14	1	3	7	11	14.379	0	111	201	93	0	3	0	113	0	18	0	14.379	0	0	0	0	0	14.379
Mujer	118	118	4	68	22	94	16.499	0	134	156	66	0	1	1	79	74	18	0	16.499	0	0	0	0	0	16.499

Figura 7.-Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa: importes equiparados promedios

## 2.2.a. Equiparado mediana según clasificación profesional

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas		Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL SAMP S.A. - NIF: PERÍODO DE REFERENCIA										NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).								
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
<b>TOTAL</b>						-19%											-19%		-19%	
Hombre	16	16	1	5	7	13	14.281	0	0	194	27	0	0	0	90	0	0	14.281	0	14.281
Mujer	156	156	5	77	42	124	17.020	0	0	105	33	0	0	0	16	0	0	17.020	0	17.020
<b>GRUPO 01</b>																				
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	3	3	0	0	0	0	45.774	0	1.427	882	0	0	0	0	697	0	0	45.774	0	45.774
<b>GRUPO 02</b>							9%										9%		9%	
Hombre	2	2	0	2	0	2	25.184	0	0	201	0	0	0	0	46	0	0	25.184	0	25.184
Mujer	35	35	1	9	20	30	22.835	0	0	132	0	0	0	0	57	6	0	22.835	0	22.835
<b>GRUPO 03</b>							-19%										-19%		-19%	
Hombre	14	14	1	3	7	11	14.214	0	0	194	67	0	0	0	107	0	0	14.214	0	14.214
Mujer	118	118	4	68	22	94	16.934	0	0	93	33	0	0	0	6	0	0	16.934	0	16.934

Figura 8.-Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa: importes equiparados medianas

### 1.1.b Efectivo promedio según valoración de puestos de trabajo

1.1.b. IMPORTES EFFECTIVOS Promedios		Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL SAMP S.A. - NIF: A97040869 PERIODO DE REFERENCIA												NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.		IMCU							
		01-01-23	fecha inicio	31-12-23	fecha fin																		
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>			-3%		-87%	7%	28%	78%		-2%		1%		-5%	-3%		-5%					-5%	-3%
Hombre	16	14	6.700	0	97	201	81	0	3	0	105	0	15	2.196	8.895	0	0	0	0	0	0	0	8.896
Mujer	156	121	6.872	0	181	188	58	0	1	1	107	76	15	2.298	9.169	0	0	0	0	0	0	0	9.170
			Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef								
<b>ESCALA 01</b>			45%		45%	48%	61%				58%		50%	58%	49%		55%					55%	49%
Hombre	5	5	10.176	0	235	305	156	0	0	0	192	0	33	4.385	14.561	1	0	0	0	0	1	1	14.562
Mujer	93	93	5.586	0	130	159	62	0	1	1	80	94	17	1.860	7.446	0	0	0	0	0	0	0	7.446
<b>ESCALA 02</b>			-86%		-526%	-47%	-32%		100%		-107%		-119%	-216%	-111%		-84%					-84%	-111%
Hombre	9	9	4.771	0	42	143	57	0	5	0	69	0	9	1.158	5.928	0	0	0	0	0	0	0	5.929
Mujer	28	28	8.867	0	260	210	75	0	0	0	144	0	19	3.664	12.530	1	0	0	0	0	1	1	12.531

Figura 9.-Registro según la valoración de puestos de trabajo: importes efectivos promedios

## 1.2.b Efectivo mediana según valoración de puestos de trabajo

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL SAMP S.A. - NIF: A97040869												NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.															
		PERIODO DE REFERENCIA																											
		01-01-23 fecha inicio		31-12-23 fecha fin																									
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef			
<b>TOTAL</b>			45%		46%	-21%											36%	40%									40%		
Hombre	16	14	6.462	0	0	194	27	0	0	0	90	0	0	1.625	8.086	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8.087			
Mujer	156	121	3.534	0	0	105	33	0	0	0	16	0	0	1.041	4.876	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.876			
<b>ESCALA 01</b>		SALARIO BASE Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef			
			78%		78%	83%											82%	80%									80%		
Hombre	5	5	12.134	0	0	364	199	0	0	0	209	0	55	4.370	19.366	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19.366			
Mujer	93	93	2.700	0	0	81	33	0	0	0	0	0	0	790	3.928	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.928			
<b>ESCALA 02</b>		SALARIO BASE Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]			-138%	-75%							-75%		
Hombre	9	9	4.732	0	0	142	0	0	0	0	6	0	0	1.090	5.823	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5.823			
Mujer	28	28	4.396	0	0	132	33	0	0	0	85	0	0	2.596	10.178	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10.179			

Figura 10.-Registro según la valoración de puestos de trabajo: importes efectivos medianas

## 2.1.b Equiparado promedio según valoración de puestos de trabajo

Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL SAMP S.A. - NIF: A97040869												NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).		Inicio								
PERÍODO DE REFERENCIA																						
01-01-23 fecha inicio																						
31-12-23 fecha fin																						
2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-34%		-87%	7%	28%		78%		-2%		-34%		-5%			-34%
Hombre	16	14	1	3	7	11	15.729	0	97	201	81	0	3	0	105	0	15.729	0	0	0	0	15.729
Mujer	156	121	4	68	22	94	21.060	0	181	188	58	0	1	1	107	76	21.060	0	0	0	0	21.060
ESCALA 01	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 02							-9%		45%	48%	61%				58%		-9%		55%			-9%
Hombre	5	5	0	1	1	2	15.092	0	235	305	156	0	0	0	192	0	15.092	1	0	0	0	15.092
Mujer	93	93	1	56	19	76	16.501	0	130	159	62	0	1	1	80	94	16.501	0	0	0	0	16.501
Hombre	9	9	1	2	6	9	13.982	0	42	143	57	0	5	0	69	0	13.982	0	0	0	0	13.982
Mujer	28	28	3	12	3	18	19.812	0	260	210	75	0	0	0	144	0	19.812	1	0	0	0	19.812

Figura 11.-Registro según la valoración de puestos de trabajo: importes equiparados promedios

## 2.2.b Equiparado mediana según valoración de puestos de trabajo

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas										Razón Social: RESIDENCIA DE MAYORES DE RAFELBUNYOL SAMP S.A. - NIF: A97 PERÍODO DE REFERENCIA										NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).										Inicio	
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL Retrib Eq							
<b>TOTAL</b>						-19%											-19%							-19%							
Hombre	16	14	1	3	7	11	14.281	0	0	194	27	0	0	0	90	0	0	14.281	0	0	0	0	0	0	14.281						
Mujer	156	121	4	68	22	94	17.020	0	0	105	33	0	0	0	16	0	0	17.020	0	0	0	0	0	0	17.020						
<b>ESCALA 01</b>						-3%											-3%								-3%						
Hombre	5	5	0	1	1	2	16.565	0	0	364	199	0	0	0	209	0	0	16.565	0	0	0	0	0	0	16.565						
Mujer	93	93	1	56	19	76	17.008	0	0	81	33	0	0	0	0	0	0	17.008	0	0	0	0	0	0	17.008						
<b>ESCALA 02</b>						-1%											-1%								-1%						
Hombre	9	9	1	2	6	9	14.174	0	0	142	0	0	0	0	6	0	0	14.174	0	0	0	0	0	0	14.174						
Mujer	28	28	3	12	3	18	14.277	0	0	132	33	0	0	0	85	0	0	14.277	0	0	0	0	0	0	14.277						

Figura 12.-Registro según la valoración de puestos de trabajo: importes equiparados medianas

## BRECHAS SALARIALES

Se han analizado los importes efectivos siguiendo las directrices del Ministerio de Igualdad, aunque los valores equiparados son los que realmente nos indican la posibilidad de analizar las brechas por razones de sexo con una comparativa real. Se observan situaciones contractuales anualizadas, tanto en los hombres como en las mujeres, que han sido objeto de equiparación.

Hacemos referencia a situaciones contractuales que no poseen una duración íntegra sobre el periodo de referencia (ejercicio 2024)

De las tablas anteriores, se observa que en ningún caso se da una brecha de género que indique una discriminación hacia las trabajadoras: Tablas 2.1.a y 2.2.a

## AUDITORIA SALARIAL

Este informe se entrega con el propósito de garantizar la equidad retributiva dentro de la empresa y fomentar un entorno laboral que respete los principios de igualdad y no discriminación, tal como establece la legislación vigente.

La auditoría retributiva se ha realizado sobre una muestra representativa de 172 personas empleadas, con el fin de identificar si existen disparidades salariales que puedan derivar de factores objetivos o, por el contrario, indicar posibles desigualdades de género, antigüedad, experiencia, o vulneraciones del principio de igualdad retributiva.

No hay que olvidar que el sector sanitario y de cuidados es una estructura ocupacional altamente técnica y operativa, lo que implica la coexistencia de distintos factores que pueden influir en la configuración salarial. Hacemos referencia al nivel de formación técnica en cuidados médicos y sanitarios, certificaciones obligatorias o conocimientos específicos del sector que pueden justificar complementos salariales o pluses, la disponibilidad para realizar turnos rotativos, trabajos nocturnos, la experiencia previa en el sector o en manejo de equipaciones o sustancias específicas.

Estas variables deben ser consideradas al interpretar las diferencias salariales entre personas que desempeñan funciones similares, especialmente en un contexto donde predominan los perfiles masculinos en áreas de mantenimiento y las mujeres se concentran en tareas técnicas o de atención a usuarios/as, configurando un posible sesgo estructural de género.

### Grupos profesionales:

Se ha realizado un análisis comparativo de los salarios en los distintos grupos profesionales establecidos por el convenio. Para ello, se ha considerado el salario bruto anual de cada persona empleada, comparándolo con el salario medio del puesto correspondiente. Además, se han incluido variables de justificación, tales como antigüedad, formación específica,

desempeño o mejora voluntaria, plus de jornada y responsabilidades adicionales.

Siguiendo la normativa aplicable en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus artículos 4, 6, 8 y 9 en los cuales hace referencia a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, el registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva, el contenido de la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos y, aplicando su disposición final primera en la que se menciona un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo, destacar que para la elaboración de esta auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo se ha llevado a cabo con la herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. Con ella, se ha asegurado el cumplimiento del mandato previsto que ha permitido:

- a. Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, que forma parte de su plan de igualdad.
- b. Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa.
- c. Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020:

- a. Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calcula su puntuación total.

Una vez utilizada esta herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, éste es el resultado de las puntuaciones obtenido según cada puesto de trabajo definido:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Dirección (734)
Agrupación 7	Dirección Técnica Sanitaria (709)
Agrupación 6	Dirección Administración (586)
Agrupación 5	Coordinadora (538)
	Enfermería (412)
	Fisioterapeuta (428)
	Psicología (498)
Agrupación 4	Trabajadora Social (375)
Agrupación 3	Técnico de Animación Sociocultural (287)
	Técnico Documentación Sanitaria (292)
Agrupación 2	TCAE (229)
	Auxiliar mantenimiento (216)
	Auxiliar Administración (224)
Agrupación 1	Auxiliar limpieza (125)
	Subalterno (172)

Figura 13.-Agrupación de puestos de trabajo según criterio de igual valor

Si analizamos las **puntuaciones por puesto y sexo**, la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, éste es el resultado de las puntuaciones ordenadas de mayor a menor, así como con indicación de si la distribución por sexos es equilibrada, feminizada o masculinizada:

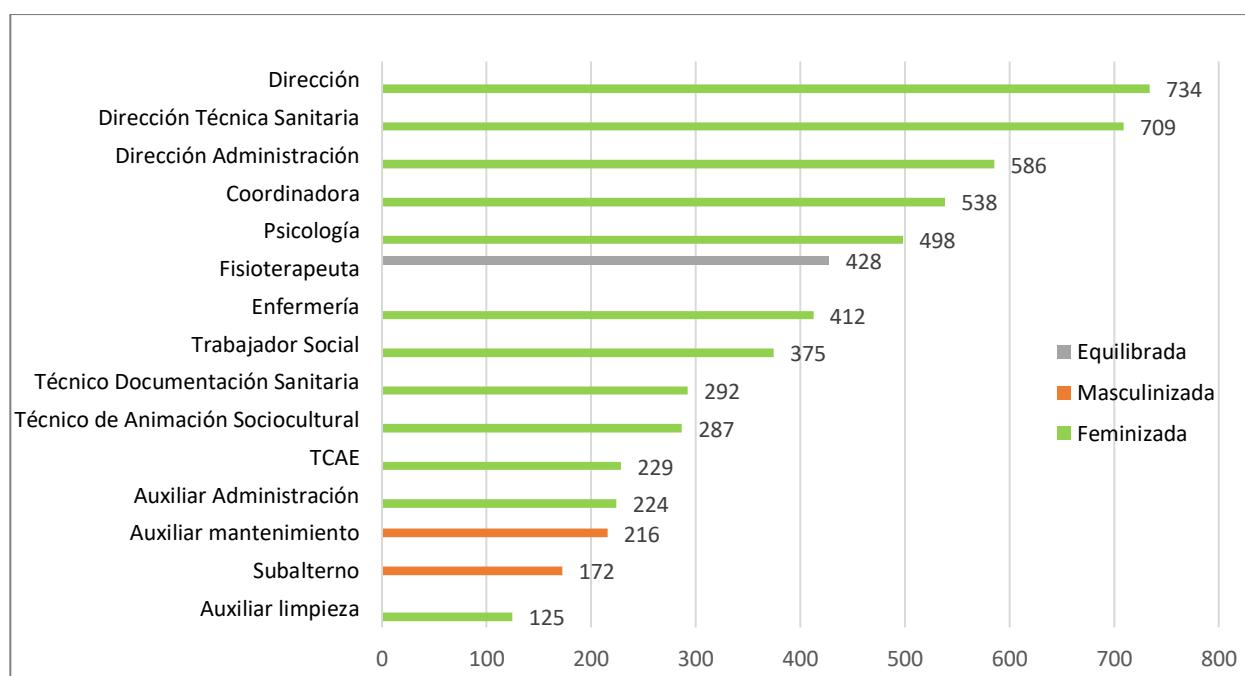


Figura 14.-Puestos de trabajo según puntuación por puesto y distribución por sexos

Como se puede observar, la mayor parte de puestos están feminizados. Solo los puestos de auxiliar de mantenimiento y subalterno están masculinizados y el de fisioterapeuta se encuentra equilibrado.

Este gráfico nos permite visualizar si la aplicación de los factores o subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración.

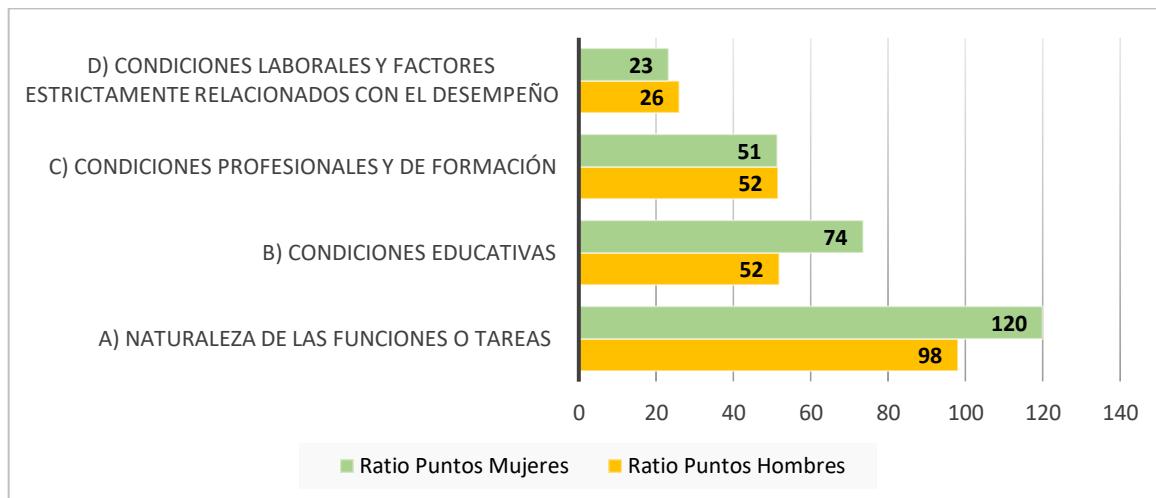


Figura 15.-Categorías de factores por sexos

De la gráfica anterior podemos deducir que, en las categorías A) y B) de los factores de valoración relacionada con las exigencias legales o educativas, las mujeres obtienen mayor puntuación.

Los factores contemplados en la categoría C) existe equilibrio entre sexos.

Solo los hombres obtienen mayor puntuación en la categoría D) donde entre los factores de valoración tienen relevancia las condiciones físicas, horarios de trabajo, descansos y vacaciones irregulares o inusuales o desplazamientos, aspectos relacionados con los trabajos que desempeñan los hombres en REMARASA.

## INFORME FINAL Y CONCLUSIONES

A nivel global no existe brecha salarial entre hombres y mujeres. El salario base es un 3% más elevado en las mujeres y un 19% en el salario anual total equiparado. No se detectan desviaciones significativas en los grupos y escalas.

Según los datos incorporados, no existen porcentajes superiores al 25% debidos a circunstancias no correspondientes a desigualdades por razón de sexo o género, como los conceptos variables de antigüedad, festivos o nocturnidades, demostrando que REMARASA actúa en la contratación y remuneración de sus personas trabajadoras conforme a criterios de igualdad.

El acceso al empleo público confirma que se realiza en REMARASA conforme a los principios de mérito y capacidad, igualdad y publicidad. El principio de igualdad es consecuencia de la aplicación de mérito y capacidad, es decir, confluendo el mérito y la capacidad, utilizando sistemas de valoración de ambos objetivos, se garantiza que todos los que se presentan lo hacen en las mismas condiciones, y no se incluyen baremos de acceso que generen discriminación o diferencia entre las personas ciudadanas que cumplen los requisitos que se establezcan para poder participar en cada convocatoria.

La remuneración del personal se realiza en base a tablas salariales por puesto de trabajo, sin tener en cuenta la identidad de la persona contratada. El incremento retributivo se realiza anualmente conforme marcan los Presupuestos Generales del Estado.

En la valoración de puestos de trabajo, se observa una feminización de la mayor parte de los puestos de trabajo propias del sector sanitario, así como una distribución y puntuación coherente. Los factores o subfactores por sexos no indican aspectos discriminatorios.

Para concluir, se sugiere elaborar una política salarial que incluya un análisis de las categorías profesionales vigentes y su correlación con el desempeño real de cada empleado/a. Asimismo, es importante definir los criterios generales para la aplicación de las variables asignables durante el periodo laboral, considerando las distintas situaciones que pueden surgir en el desarrollo de las actividades empresariales.

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**remarasa**

Servei d'atenció residencial i restauració a col·lectivitats en risc d'exclusió social



Edición: Marzo 2025

# ÍNDICE

## PREÁMBULO

1. Introducción.....	Pág. 4
2. Presentación.....	Pág. 5
3. Declaración de principios.....	Pág. 6
4. Normativa.....	Pág. 7
5. Definiciones.....	Pág. 12
6. Objetivos generales y específicos.....	Pág. 16
7. Ámbito de aplicación.....	Pág. 17

## PROCEDIMIENTO

8. Comisión instructora.....	Pág. 19
9. Procedimiento.....	Pág. 20
a. Informal.....	Pág. 20
b. Formal.....	Pág. 22
10. Tipificación de conductas.....	Pág. 26
11. Difusión e información.....	Pág. 29
12. Denuncias falsas o infundadas.....	Pág. 29

**MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO.....** Pág. 30

**MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....** Pág. 31

**CRITERIOS Y GARANTÍAS.....** Pág. 32

## ANEXOS

I. Formulario de denuncia.....	Pág. 35
II. Formulario de consentimiento de datos.....	Pág. 37
III. Formulario de procedimiento informal.....	Pág. 38
IV. Formulario de informe de conclusiones.....	Pág. 40
V. Formulario de procedimiento formal.....	Pág. 44
VI. FLUJOGRAMA.....	Pág. 46

# Preámbulo

## Introducción

REMARASA, con la elaboración del presente protocolo, manifiesta su firme compromiso en la elaboración e implementación de políticas de igualdad reales y efectivas que otorguen a su plantilla un entorno igualitario, seguro e inclusivo que dignifique y respete a todas las personas, así como el cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Su creación pretende posicionar al REMARASA frente a esta grave problemática, ratificando su tolerancia cero frente a toda conducta de acoso en el seno de su organización, así como prevenir, corregir y eliminar este tipo de conductas totalmente inaceptables en una sociedad moderna y democrática.

Desde la creación del Comité de Igualdad, integrado paritariamente por personas con capacidad de decisión y administración en REMARASA, se marcó como acción positiva prioritaria dentro de su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, la adecuación de su protocolo a las nuevas normativas y procedimientos surgidos en los últimos años.

Tal y como se establece en el II Plan de Igualdad del REMARASA, en el área de Acoso sexual y por razón de sexo, la acción positiva nº 7.1 concreta que se debe '*Adecuar el Protocolo existente y modificar los contenidos adecuándolos a la normativa más reciente*'.

En todo caso siempre se velará para que el procedimiento establecido una vez modificado, siga siendo rápido, ágil, otorgue credibilidad y proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

## Presentación

La sociedad en la que vivimos, sigue perpetuando los roles y estereotipos sexuales que fomentan relaciones de poder diferenciadas entre hombres y mujeres que, en el ámbito del trabajo, pueden derivar en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo debido principalmente a su posición generalizada de inferioridad en el empoderamiento dentro del mundo laboral.

Estas situaciones son un ejemplo de que las modificaciones normativas, no son suficientes para erradicar este tipo de violencia hacia las mujeres y se requiere un esfuerzo por parte de la propia sociedad.

En nuestro entorno laboral, no es habitual percibir este tipo de discriminación, ya que se tiene un concepto erróneo de lo que es o no es acoso sexual o por razón de sexo, situando nuestro imaginario en aquellos hechos delictivos o de extrema gravedad y minimizando y normalizando los más leves y por ende, más habituales.

El Estudio de Violencia de género contra las mujeres 2014, de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, recoge que el 90% de las víctimas de acoso sexual son mujeres y que un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo. Según la Macro encuesta de Violencia contra la Mujer 2019, el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

La dificultad para identificar este tipo de actitudes junto con el miedo de la víctima a expresar y comunicar el problema, hace que el número de denuncias sea todavía muy reducido.

Por todo ello, protocolos como este, constituyen una herramienta fundamental para luchar contra toda forma de violencia en el trabajo y garantizar la eficacia de las políticas de igualdad que se desarrollan, especialmente relevante en el ámbito de los centros y servicios de personas mayores.

## Declaración de principios

1. Toda la plantilla de REMARASA, tiene derecho a tener un tratamiento en su entorno laboral basado en la dignidad y el respeto, donde no caben conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que pongan en riesgo su integridad física, psíquica y/o moral.
2. En base a estos principios, REMARASA, entiende que cualquier comportamiento o acto de acoso es un grave atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras y por tanto intolerable e inaceptable en su organización.
3. Este tipo de conductas, son susceptibles de sanción en su grado máximo y deben ser tratadas a través de un procedimiento interno de conflictos que garantice una solución bajo los principios de celeridad, respeto y confidencialidad. Este procedimiento no es incompatible con la utilización de los distintos medios legales al alcance de la persona acosada.

Con la finalidad de afianzar estos principios, REMARASA se compromete a:

- Mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, como vía preventiva para evitar casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia todas las personas que integran la organización.
- Impulsar medidas de sensibilización, formación e información sobre el acoso sexual y por razón de sexo.
- Investigar todas las denuncias sobre acoso que pudieran presentarse garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad tanto de los temas tratados como de las personas implicadas.
- Regular, mediante el presente protocolo, las problemáticas de acoso sexual y por razón de sexo en las relaciones laborales que pudieran producirse.

## **Normativa**

### **INTERNACIONAL**

- Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo.
- Convenio 130 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), destacando los puntos 17 y 18 del Art. 11 sobre igualdad en empleo

*La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

El “Código Comunitario de Conducta” para combatir el acoso sexual, que acompaña a la **Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991**, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema.

La **Directiva Europea 2006/54/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se considerarán discriminatorias, y por lo tanto, se sancionarán de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

## **ESTATAL**

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

**La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal**, en su art. 184 Del acoso sexual establece: El que solicite favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses.

Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses.

Cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de 5 a 7 meses o multa de 10 a 14 meses en supuestos apartado 1 y prisión de 6 meses a 1 año en apartado 2.

**La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Se incluye, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo desarrollado en:

- Art. 7 Acoso sexual y por razón de sexo. Define conceptos.
- Art. 9 Indemnidad frente a represalias.
- Art. 10 Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias
- Art. 12 Tutela judicial efectiva
- Art. 13 Prueba.

**RDL 5/2000, de 4 de agosto**, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social**, su artículo 13 y 13bis considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual y por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Existen otras iniciativas normativas que contemplan la regulación del acoso sexual y por razón de sexo entre las que destacamos:

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción social (artículos 95, 96, 180 y 181). Inversión de la carga de la prueba.
- Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 14)
- RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 4.2.c) sobre derechos de los trabajadores y art. 54 sobre incumplimientos del trabajador.
- RDL 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.

## AUTONÓMICA

**Ley Orgánica 5/1982**, de 1 de julio, del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

**Ley 9/2003**, de 2 de abril, por la igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 23 hace referencia al acoso sexual.

**Ley 10/2010**, 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

**Ley 7/2012**, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, artículo 30.

El Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista recoge medidas encaminadas a erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

#### ***LOCAL***

- II Convenio Colectivo de la Residencia de Mayores de Rafelbunyol SAMP S.A.: Artículo 43 sobre acoso sexual.
- I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de REMARASA, área Prevención y actuación frente al acoso: acción nº 6.9.8
- II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de REMARASA, acción nº 7.1.

## Definiciones

La Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7 establece la definición de ambos términos:

### ACOSO SEXUAL:

Artículo 7.1 “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.”

Entre las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual, se nombran a título de ejemplo y sin carácter excluyente, las siguientes:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.

- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impudicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

#### ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Artículo 7.2. “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”

Se consideran acoso por razón de sexo aquellas conductas hostigadoras motivadas en el ejercicio por parte de un trabajador/a de derechos derivados de su condición sexual, infravalorando y humillando a la persona y/o su trabajo por el hecho de ser de un sexo determinado. Se desarrolla especialmente en entornos laborales masculinizados, donde existe una importante segregación horizontal y vertical.

Se tratan de comparaciones sexistas, generadas en el contexto de un lenguaje sexista, ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social o laboral. Generalmente es la mujer la víctima de esos comportamientos destinados a infravalorar o menospreciar su figura en todos los ámbitos de convivencia de ambos性. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de la mujer en la sociedad.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón

de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (art. 7.3 LOI).

En todo caso, se considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Estos comportamientos deben ser, en todo caso, indeseados, irrazonables y ofensivos para la persona que lo sufre.

Según la Directiva 2002/73/CE las conductas de acoso sexual se clasifican en:

- **Chantaje sexual.** Es explícito cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física. Es implícito cuando no se requiere sexualmente a la persona, pero otras de su mismo sexo, en circunstancias laborales similares, mejoran sus condiciones por aceptar el chantaje sexual.
- **Acoso sexual ambiental.** Comportamiento o actitud de naturaleza sexual que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Las actitudes del siguiente listado, a modo de ejemplo, podrían ser consideradas acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas del colectivo LGTBIQ+.
- Evaluar el trabajo de las personas con menoscabo, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona solo por ser de un determinado sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.
- Asignar a la mujer embarazada: un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría; tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irrationales; impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo o denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

La realización de este tipo de comportamientos a través de medios digitales tendrá la misma consideración:

- Acceder al ordenador de otra persona para controlar sus comunicaciones y movimientos on-line con el propósito de intimidarla o controlarla.
- Enviar mensajes, imágenes o videos ofensivos, groseros e insultantes o que discriminan por razón de sexo o género.
- Distribuir en internet imágenes o datos comprometidos de contenido sexual, sean reales o falsos y ofrecidos voluntaria o involuntariamente.
- Crear perfiles falsos para realizar demandas u ofertas sexuales.
- Perseguir e intimidar a una compañera en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, chats de grupo, blogs, videojuegos, etc.)

## Tipos

- DESCENDENTE. De jefatura a persona subordinada
- ASCENDENTE: De persona subordinada a jefatura
- HORIZONTAL: entre compañeros y compañeras de trabajo

## **Objetivos**

El **objetivo general** de este documento, es establecer un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones que puedan constituir cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo que se pueda dar en REMARASA garantizando en todo momento los derechos de las personas implicadas.

Los **objetivos específicos** que se plantean son los siguientes:

- Articular la prevención y garantizar la protección frente a estos acosos
- Instruir a la plantilla sobre el deber de respetar la dignidad de las personas, su derecho a la intimidad e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Informar, sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dando pautas para identificar estas situaciones, prevenirlas e impedir que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas aplicando las medidas procedentes para su protección e incluyendo medidas cautelares y sancionadoras en caso de que sean pertinentes.
- Garantizar que las presuntas víctimas no sean penalizadas por el hecho de denunciar este tipo de acosos, y velar porque se respeten sus condiciones laborales y funciones de su puesto de trabajo.
- Asegurar un entorno de trabajo seguro y donde se respete la dignidad de las personas trabajadoras.

## **Ámbito de aplicación**

Respecto de las **personas**, el presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de REMARASA, independientemente del tipo y modalidad de relación laboral, además de:

- Personal contratado por terceras personas que presten sus servicios en dependencias de REMARASA.
- Personal autónomo que comparten espacios de trabajo en dependencias de REMARASA.

Si el acoso laboral lo sufre personal de REMARASA proveniente de clientes, proveedores, personal de ETT, contratas y en definitiva, personal no contratado directamente pero con una relación laboral, se comunicará inmediatamente a la Comisión de Igualdad para tomar las medidas que estime oportunas de forma coordinada con las empresas o entidades afectadas, siempre siguiendo lo mencionado en el presente protocolo.

Respecto de los **espacios**, abarca los comportamientos en el propio lugar o centro de trabajo y durante viajes o desplazamientos relacionados con servicios prestados para el desempeño de su trabajo.

# Procedimiento de actuación

## **1. Comisión contra la el acoso sexual y por razón de sexo**

La Comisión contra el Acoso sexual y por razón de sexo (en adelante La Comisión), asesora y orienta, recibe y atiende la denuncia según evidencias, nombra instructor/a, valida los informes oportunos, supervisa el cumplimiento de las medidas adoptadas, vela por el cumplimiento de las garantías y realiza seguimientos y evaluaciones. Estará formada por un máximo de 5 personas (más suplentes), entre las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.

Estará constituida por las siguientes figuras:

**Instructor/a:** Esta figura será asumida preferentemente por personal responsable del área de Recursos Humanos. En caso de acuerdo de la Comisión, o a solicitud de la persona denunciante o denunciada podrá designarse a otra persona de la Comisión de Igualdad, siempre y cuando esté formada en la materia un mínimo de 15 horas. Atenderá y representará directamente a la posible víctima de acoso sexual o por razón de sexo e iniciará las actuaciones pertinentes, recabará toda la información de las personas implicadas citándolas por escrito y elevará a la Comisión Instructora sus informes y conclusiones. Tendrá acceso a toda la información necesaria.

**Secretaria/o:** Persona encargada de la tramitación administrativa del expediente de investigación. Realizará las citaciones y levantamiento de actas, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En todas las comunicaciones, se omitirá el nombre de la persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo, asignando un código.

Las partes podrán acompañarse de asesoramiento especializado, que colaborará en la instrucción del expediente de investigación, asesorando a La Comisión, que velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos.

El «expediente» del presunto acoso integrará el conjunto de documentos que constituyen las actuaciones practicadas por la comisión instructora: declaraciones testificales, documentos, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para aclarar los hechos.

## **2. Inicio del procedimiento**

El procedimiento de actuación se desarrollará bajo los principios de diligencia y celeridad, imparcialidad, credibilidad y confidencialidad, respetando en todo caso la intimidad y dignidad de las personas afectadas y proporcionando una especial protección a la seguridad y salud de la víctima y restituir sus condiciones laborales en caso de haberse menoscabado.

Se establecerán dos procedimientos para que las presuntas víctimas puedan presentar sus denuncias:

### **1. Procedimiento informal:**

Pretende ofrecer a la problemática de acoso sexual o por razón de sexo una solución extraoficial de la manera más eficaz y rápida posible.

Se iniciará una vez tenga conocimiento de la situación de acoso por cualquier representante de la Comisión de Igualdad de forma verbal o escrita, a través del formulario correspondiente (FORMULARIO 1), y expresado directamente por la víctima, por delegados/as sindicales, personal de prevención de la salud de la entidad o cualquier otra persona con conocimiento de la situación. El formulario se enviará preferiblemente por mail a: [comision.acoso@remarasa.es](mailto:comision.acoso@remarasa.es).

El formulario de Denuncia estará accesible a toda la plantilla a través de la página web de REMARASA y debe dirigirse a la Comisión de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo que deberá reunirse en un plazo máximo de **5 días laborales** desde la recepción de la misma, para analizar los datos objetivos y previamente conocidos sobre el caso concreto debiendo decidir si:

- a) No admite a trámite la denuncia, por no cumplir las condiciones exigidas o por no pertenecer al ámbito del presente protocolo.
- b) Inicia la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo

Si la Comisión considera procedente iniciar la tramitación, deberá designar al instructor/a además de proponer, si se considera oportuno, la adopción de las medidas cautelares pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona imputada como de la posible víctima consistentes en

separación de víctima y persona acosadora, reordenación de puesto de trabajo, cambio de oficina, etc.). Dicha medida se mantendrá desde el inicio hasta el cierre del expediente siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso. En caso de movilidad, será la víctima la que decida si se mueve ella o la persona acosadora.

El/la instructor/a tendrá un plazo máximo de **cinco días laborables** desde su designación para resolver motivadamente la solicitud de intervención.

En el caso de que la persona denunciante no sea la persona afectada por el acoso, ésta se incorporará en este primer contacto con la persona instructora, para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez confirmada la denuncia, la persona instructora dispondrá de dos días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada, desde el mismo momento en que es ratificada por escrito la denuncia. En la entrevista con la persona denunciada, la persona instructora le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa. La persona asesora mantendrá informada a la Comisión de Atención de las gestiones realizadas.

Posteriormente, se abrirá el correspondiente «*expediente de investigación por causa de presunto acoso*» con un código numérico y según el formulario establecido (FORMULARIO 2), evitando que sean visibles nombres y datos personales.

Finalizado el expediente de investigación, el instructor/a lo presentará inmediatamente a la Comisión a través de un *informe de conclusiones*, según formulario (FORMULARIO 3), en el que podrá proponer la adopción de las medidas que considere pertinentes o archivar el caso según se considere o no que existe acoso en cualquiera de sus formas.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada, en caso de no coincidir, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa y a La Comisión.

Todas las actuaciones se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por el instructor/a, secretaria/o y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a la veracidad de las declaraciones efectuadas.

En sus comparecencias, todo trabajador o trabajadora podrá asistirse por un/a representante legal de los trabajadores y trabajadoras, a su elección.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones susceptibles de sanción disciplinaria.

#### Procedimiento formal:

Se trata de un procedimiento complementario o alternativo al procedimiento informal.

Se inicia cuando, según la persona denunciante, por la gravedad de los hechos no se aconseja el procedimiento informal, no queda satisfecha con la solución planteada o no se resuelve la situación de acoso.

La denuncia se realizará siempre a través del mail creado al efecto, mediante la presentación del formulario correspondiente (FORMULARIO 4) dirigido a La Comisión. Deberá constar como mínimo la identificación del presunto acosador y acosada y una descripción detallada de los hechos con fechas, duración, frecuencia, lugares y pruebas (documentos, testigos, audios, etc.).

Irá dirigida a cualquier representante de La Comisión, que podrá designar una nueva persona instructora, iniciando las mismas actuaciones que el procedimiento informal y teniendo en cuenta las alegaciones de la supuesta víctima para iniciar esta vía y recabando cuantas diligencias, pruebas y actuaciones considere convenientes para esclarecer los hechos.

El desarrollo del procedimiento formal atenderá a las siguientes pautas:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas o conceder permiso retribuido para la persona denunciante mientras se desarrolla el procedimiento. Trasladará esa necesidad a la jefatura de RR.HH. para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabará cuanta información considere necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación; informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de La Comisión, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista y deberán firmar el documento sobre confidencialidad que consta como Anexo del presente protocolo.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervenientes, quedarán en poder de la Comisión contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

- Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Finalizada la instrucción, en el plazo máximo de **diez días hábiles** desde su designación, la persona instructora presentará un informe de conclusiones, según el formulario establecido, que presentará ante La Comisión antes de **quince días desde su constitución**. Tras la presentación, la Comisión elaborará un informe de conclusiones con los resultados finales aportados en el que podrá:

- a. Declarar la inexistencia de acoso sexual o por razón de sexo y archivar el expediente. Si existe declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada podrá solicitar el traslado de oficina o departamento en su caso, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
- b. Proponer acciones correctoras y abrir el expediente correspondiente en casos de faltas distintas al acoso sexual o por razón de sexo.
- c. Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso y aplicar medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto de que no se propongan el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede suponer un detrimento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del informe a la persona afectada, a la persona denunciada, a la dirección de la empresa y a La Comisión.

Si queda constatada la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, La Comisión podrá proponer la adopción de las siguientes medidas adicionales:

- Apoyo psicológico, legal y social a la persona acosada y a su familia.

- Modificación de condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- En el caso de que la sanción impuesta no implique el despido de la persona acosadora, la empresa obligará a que la persona acosadora asista a cursos de formación en materia de igualdad, y específicamente en materia de sensibilización ante el acoso sexual y por razón de sexo.

## **Tipificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo:**

Serán consideradas como faltas **MUY GRAVES**

- a) El acoso sexual ambiental, cuando, a través de una o varias conductas de naturaleza sexual de cualquier tipo que tenga como consecuencia, buscada o no, producir un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.
- b) Acoso sexual en forma de intercambio o chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc. a la aceptación por parte de la víctima de un favor o favores de contenido sexual, aunque la amenaza explícita no se llegue a cumplir de forma específica.
- c) El acoso por razón de sexo, es decir, 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüe, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- e) Los hechos constitutivos de delito de acoso sexual después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- f) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuario
- g) Reiteración en las conductas tipificadas como faltas graves.
- h) Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- i) Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de

contenido sexual, ya sean reales o falsas. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.

- j) Dar de alta en sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a la persona.
- k) Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- l) Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en blanco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- m) Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- n) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Serán consideradas como faltas **GRAVES**:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeras o compañeros.
- c) Contacto físico innecesario o rozamientos con carácter sexual o libidinoso.
- d) Hacer preguntas sobre la vida personal, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión, pedir citas reiteradas o hacer invitaciones comprometidas.
- e) Realización de descalificaciones públicas o reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- f) Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico.
- g) La impartición de órdenes vejatorias.
- h) La impartición de órdenes contradictorias.
- i) Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua por razón de sexo.
- j) Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet.
- k) Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).

- l) Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- m) Reincidencia en comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, piropos/ comentarios sexuales, observaciones desagradables o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- n) Cualquier otra de la misma gravedad.

Serán consideradas como faltas **leves**:

- a) Uso de imágenes o posters de carácter sexual y/o pornográfico en los lugares y herramientas de trabajo.
- a) Comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona, piropos/ comentarios sexuales, observaciones desagradables o abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

Las sanciones a aplicar serán las establecidas en el convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

#### Circunstancias agravantes:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que existan dos o más víctimas.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.

## **Denuncias falsas o infundadas**

Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a la presunción de inocencia, por tanto, no se tolerarán falsas denuncias con la finalidad de perjudicar a otros empleados/as.

En el caso de que, del informe de valoración inicial o final, se deduzca que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, se incoará el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables que podrán derivar en un despido disciplinario.

## **Difusión e información**

El presente protocolo estará disponible y visible en la página web de REMARASA y se enviará copia al departamento de prevención de riesgos, al Comité de empresa, a la Comisión de Igualdad, a delegados y delegadas de personal y a la plantilla. Se procurará utilizar los medios de difusión más adecuados para garantizar que la información llega a todo el personal antes de un mes desde su aprobación.

Este protocolo formará parte del II Plan de Igualdad de REMARASA, y por tanto constará como anexo al mismo.

De todas las actuaciones y decisiones adoptadas en cada fase del procedimiento se deberá informar a las partes implicadas, preservando en todo momento su intimidad.

## **MEDIDAS DE CONTROL Y SEGUIMIENTO**

Todas las actuaciones de La Comisión se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas por el instructor/a, secretaria/o y por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a la veracidad de las declaraciones efectuadas.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de este acoso, quienes planteen una denuncia o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Finalizadas las actuaciones, es importante continuar con un seguimiento del caso a efectos de clima laboral en el centro donde se produce el acoso y especialmente cuando se reincorpora la persona acosada a su puesto.

La Comisión de Igualdad efectuará un seguimiento del presente protocolo, reuniéndose anualmente o, cuando lo requieran las partes con el fin de evaluarlo y, si es necesario, adaptarlo o modificarlo.

### **Abstención y Recusación**

Quienes formen parte de La Comisión, podrán presentar su abstención a ser instructor/a cuando concurren algunas de las circunstancias previstas en el art. 28 de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Denunciante y denunciado podrá recusar al instructor/a, cuando concurren las circunstancias señaladas en el artículo anterior, siguiéndose el procedimiento establecido en el artículo 29.

La incompatibilidad puede ser alegada por ella misma, integrante de la Comisión o cualquiera que intervenga en el proceso.

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN**

Atendiendo a los principios de acción preventiva reconocidas en la Ley de Protección de Riesgos Laborales, el objetivo principal para prevenir cualquier riesgo es intentar evitarlo y, en caso de no ser posible, evaluar el riesgo existente y actuar sobre su origen para minimizarlo.

Por ello, REMARASA se plantea una actuación preventiva del acoso sexual y por razón de sexo en los siguientes niveles:

- a) Prevención y Evaluación. Revisar el diseño de la organización, complementado con un adecuado sistema de evaluación a través de estadísticas y control de riesgos psicosociales para realizar acciones preventivas sobre aquellos colectivos más vulnerables. Revisión de las instalaciones.
- b) Sensibilización. Elaboración de programas y campañas de sensibilización, así como impartición de talleres a la plantilla relacionados con: identificación y resolución de conflictos, estilos de liderazgo, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, derechos y deberes en materia de acoso, conocimiento del protocolo, etc.
- c) Formación. Todas las personas que integran la Comisión de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo (titulares y suplentes) deberán poseer formación de un mínimo de 10 horas a cargo de REMARASA en materia de igualdad y tratamiento, prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo. Dicha formación se deberá realizar en el plazo máximo de seis meses desde la aprobación del presente protocolo.

## CRITERIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Serán criterios generales de actuación la adopción de medidas necesarias para la erradicación de todas las formas de acosos sexual y acoso por razón de sexo. Se deberán tener en cuenta en este protocolo los siguientes criterios:

- Cualquier miembro de la plantilla, tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos cualquier posible caso de acoso del que tenga conocimiento.
- La posible víctima de acoso puede denunciar este hecho ante la organización, teniendo derecho a obtener respuesta al interponer la correspondiente denuncia.
- Todas las personas con competencias de intervención en casos de acoso, tienen la obligación a prestar atención a la víctima y ayudarle en la tramitación del caso.
- La aplicación del presente protocolo, no impide la utilización paralela o posterior, de las actuaciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- Todas las empresas externas contratadas por REMARASA, serán informadas del presente protocolo y deberán coordinar los posibles casos de acoso que se puedan dar entre ambas.

Se deberá garantizar siempre:

- Respeto y protección a las personas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a las personas implicadas, que bajo ningún concepto recibirán un trato desfavorable por este motivo.
- Confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el procedimiento, tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad sobre el caso y bajo ningún concepto deben trasmitir o divulgar información alguna sobre el mismo.

- Diligencia. La investigación y resolución sobre la conducta de acoso denunciada, deberán ser realizadas sin demoras indebidas para que el procedimiento pueda finalizarse en el menor tiempo posible.
- Contradicción. Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervienen deben buscar la verdad y el esclarecimiento de los hechos sin entrar en contradicciones.
- Restitución de las víctimas. Si como consecuencia del acoso hubiera un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, desde el departamento de Recursos Humanos deberá restituirla en las mismas condiciones o lo más próximas posible a su situación laboral de origen previo acuerdo con la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas. La empresa deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.
- Indemnidad frente a represalias. Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Tutela judicial efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre este derecho, corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

# Anexos

## FORMULARIO 1: DENUNCIA POR ACOSO

Nº EXPEDIENTE\*:

FECHA:

### SOLICITANTE

Persona afectada  Representante sindical  Representante legal   
Prevención de Riesgos  Recursos Humanos  Otra: \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

PROVINCIA: \_\_\_\_\_ TELÉFONO/S: \_\_\_\_\_

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE NOMBRE Y APELLIDOS:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_

TELÉFONO/S: \_\_\_\_\_

### DATOS DE TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDO 2: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDO 3: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

(\*) No cumplimentar

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

NO

SI (especificar):

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Solicito el inicio del Protocolo para casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Firma de la persona interesada

## FORMULARIO 2: CONSENTIMIENTO DE UTILIZACIÓN DE DATOS

Por un lado, el/la trabajador/a \_\_\_\_\_,

Con DNI número \_\_\_\_\_, y domicilio en \_\_\_\_\_

Y por otro lado, la persona instructora del caso \_\_\_\_\_,

Con DNI número \_\_\_\_\_

ACUERDAN:

Que según lo que establece el artículo 11 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, y de conformidad con el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo de REMARASA, el/la trabajador/a:

CONSIENTE



NO CONSIENTE



Para que la persona que lleve la instrucción del caso, pueda utilizar la información recibida con la finalidad de resolver la situación de acoso y hacer llegar una copia del informe resultante a la Comisión de Igualdad.

La persona instructora, garantiza que en la utilización de los datos facilitados por el/la trabajador/a, se respetará su confidencialidad y se compromete a no utilizar los mismo con otra finalidad.

En, \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

Firmado:

El/la trabajador/a

La Agente de Igualdad

## FORMULARIO 3: INFORME INICIAL PROCEDIMIENTO INFORMAL

Nº EXPEDIENTE:

FECHA:

INSTRUCTOR/A:

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO:

TELÉFONO/S:

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO:

TELÉFONO/S:

### DATOS DE LOS TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1:

TELÉFONO:

NOMBRE Y APELLIDO 2:

TELÉFONO:

NOMBRE Y APELLIDO 3:

TELÉFONO:

OTROS DATOS DE INTERÉS:

## **BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

## **DOCUMENTACIÓN ADJUNTA JUSTIFICATIVA DE LOS HECHOS**

- 1) \_\_\_\_\_
  - 2) \_\_\_\_\_
  - 3) \_\_\_\_\_
  - 4) \_\_\_\_\_

*Firma de la persona denunciante:*

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## FORMULARIO 4: INFORME DE CONCLUSIONES

Nº EXPEDIENTE:

FECHA:

INSTRUCTOR/A:

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ CATEGORÍA PROFESIONAL: \_\_\_\_\_

TELÉFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_ SUPERIOR INMEDIATO: \_\_\_\_\_

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:  
-----

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ CATEGORÍA PROFESIONAL: \_\_\_\_\_

TELÉFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_ SUPERIOR INMEDIATO: \_\_\_\_\_

### TESTIGOS

NOMBRE Y APELLIDO 1: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDO 2: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDO 3: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDO 4: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

Frecuencia del acoso: Todos los días  2 veces por semana  Otras: \_\_\_\_\_

¿Desde cuándo sucede el acoso?:  Menos 6 meses  Más 6 meses

¿Le ha afectado a la víctima a nivel laboral, personal o familiar? SI  NO

## *DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS*

## **Descripción de la situación de acoso:**

### *Testimonio de la víctima:*

### *Testimonio del agresor:*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## **CONCLUSIONES**

---

¿Existe acoso?:       SI       NO

¿De qué tipo?:

LABORAL       SEXUAL       POR RAZÓN DE SEXO

Consecuencias laborales:

BAJO RENDIMIENTO       AISLAMIENTO       AUSENCIAS LABORALES  
 EVITA EL TRABAJO       BAJA MOTIVACIÓN       OTRAS: \_\_\_\_\_

Consecuencias en la salud:

DEPRESIÓN       ANSIEDAD       ESTRÉS       BAJA AUTOESTIMA  
 NO DORMIR       DOLOR CABEZA       ÚLCERAS       HIPERTENSIÓN  
 OTRAS: \_\_\_\_\_

## **MEDIDAS PROPUESTAS**

---

Para la víctima:

Para el agresor:

Firmado por todas las personas que integran la Comisión Instructora:

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Al presente informe se adjuntará la siguiente información:

- Denuncia.
- Valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos).

## FORMULARIO 5: SOLICITUD DE PROCEDIMIENTO FORMAL

FECHA:

DIRIGIDO A (integrante de la Comisión de Igualdad):

¿SE HA TRATADO EL CASO A TRAVÉS DE PROCEDIMIENTO INFORMAL? SI  NO

ÍNDIQUE EL MOTIVO PARA INICIAR LA DENUNCIA POR VÍA FORMAL:

Persiste el acoso     No conformidad con la resolución     Otra: \_\_\_\_\_

SI DESEA QUE OTRA PERSONA LE REPRESENTE O LE ACOMPAÑE EN EL PROCEDIMIENTO, ÍNDIQUE SU NOMBRE Y TELÉFONO DE CONTACTO:

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ TELÉFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_

SI ACTÚA EN NOMBRE DE OTRA PERSONA ACOSADA, INDIQUE EL NOMBRE Y APELLIDOS:

-----

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

CENTRO DE TRABAJO: \_\_\_\_\_ TELÉFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_

### DATOS DE LOS TESTIGOS (si hubiere)

NOMBRE Y APELLIDO 1: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

NOMBRE Y APELLIDO 2: \_\_\_\_\_ TELÉFONO: \_\_\_\_\_

OTROS DATOS DE INTERÉS:

**BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS MOTIVOS DEL INICIO DE LA VÍA FORMAL**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

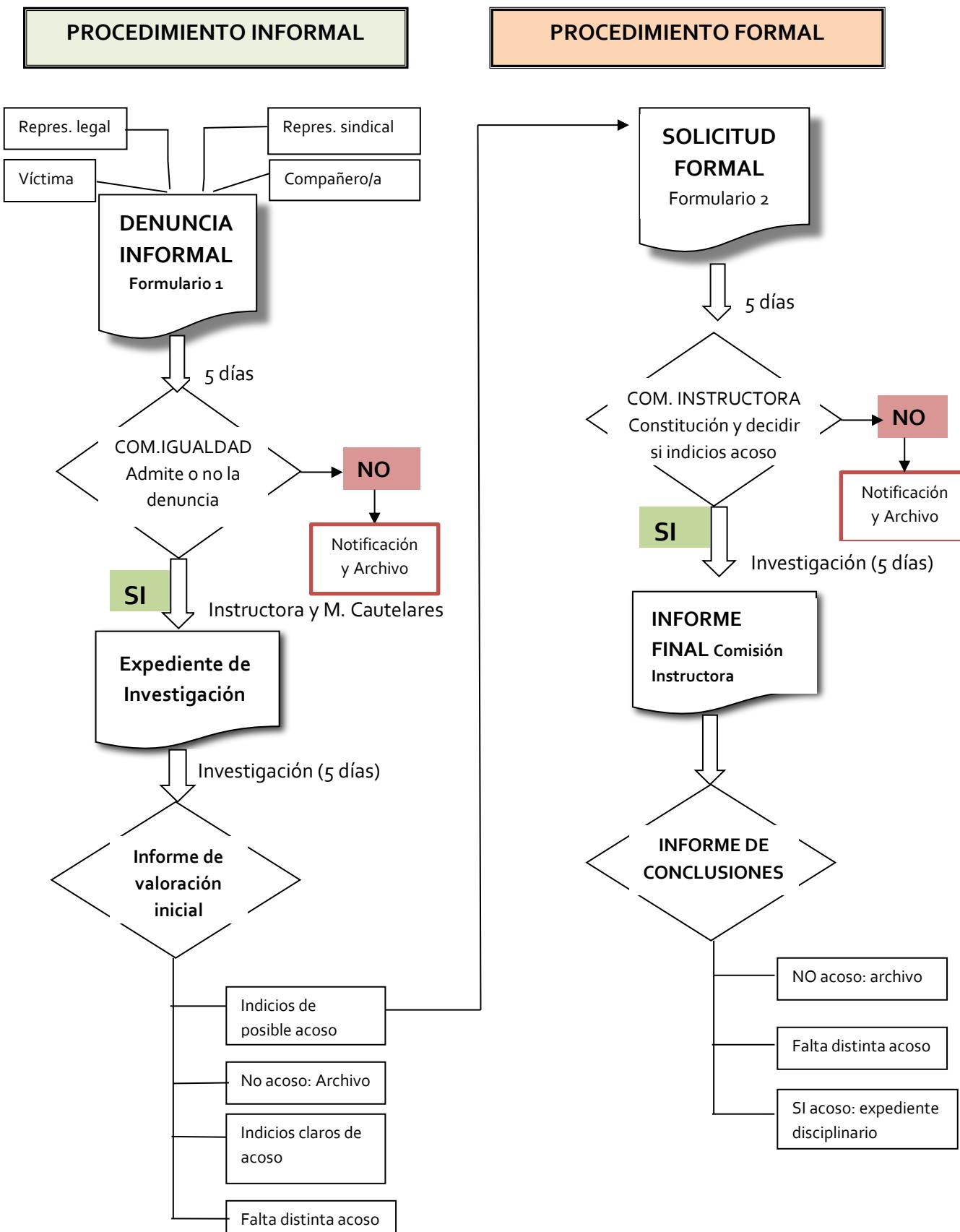
---

---

Corroboro que los hechos descritos en el presente formulario son ciertos, y para que así conste firmo la presente

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

## DIAGRAMA DE FLUJO



## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN

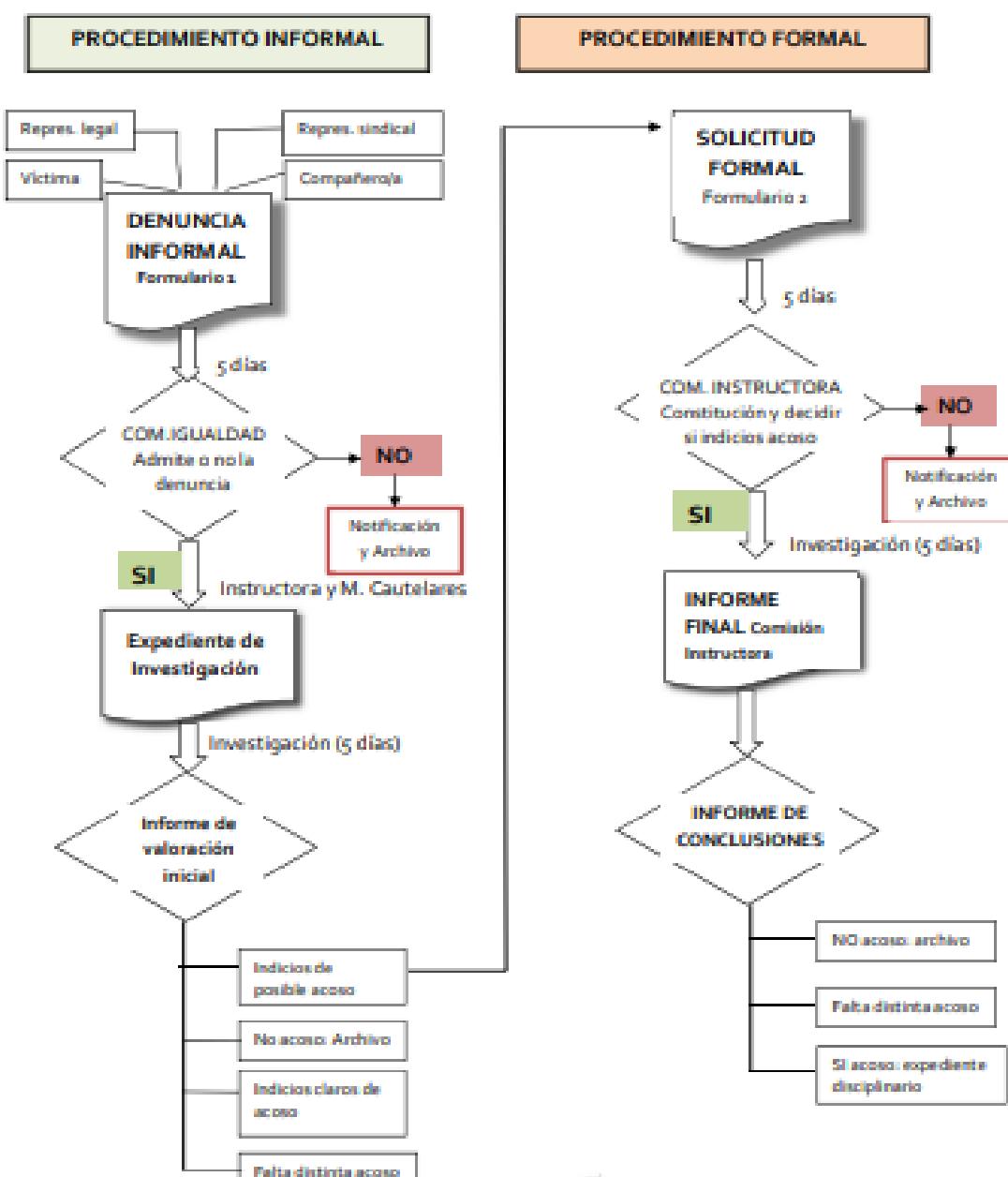
SI VES, O RECIBES ALGÚN COMPORTAMIENTO INUSUAL COMO....



Y TODOS AQUELLOS COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO...

RECUERDA:

[comision.acoso@remarasa.es](mailto:comision.acoso@remarasa.es) ESTA COMISIÓN TE AYUDARÁ EN EL PROCEDIMIENTO:



## PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN

SI VES, O RECIBES ALGÚN COMPORTAMIENTO INUSUAL COMO....



Y TODOS AQUELLOS COMPORTAMIENTOS RELACIONADOS CON EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO...

RECUERDA:

[comision.acoso@remarasa.es](mailto:comision.acoso@remarasa.es) ESTA COMISIÓN TE AYUDARÁ EN EL PROCEDIMIENTO:

