



I PLAN DE IGUALDAD







I PLAN DE IGUALDAD



CAAMAÑO, CONCHEIRO Y SEOANE ABOGADOS S.L.

Edita: CSS Abogados

Asesoramiento:



Diseño y maquetación: **radiomagenta** & Ylla para Red Talento

I PLAN DE IGUALDAD

CAAMAÑO, CONCHEIRO Y SEOANE ABOGADOS S.L.



ÍNDICE

01.	INTRODUCCIÓN.....	9
02.	MARCO LEGAL.....	10
03.	PRINCIPIOS DEL PLAN	15
04.	COMISIÓN DE IGUALDAD	16
05.	VIGENCIA Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL PLAN. CONVENIOS APLICABLES.....	21
06.	OBJETIVOS DEL PLAN	22
07.	METODOLOGÍA	25
08.	RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	30
09.	ANÁLISIS RETRIBUTIVO Y AUDITORÍA SALARIAL.....	36
10.	ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	48
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	103
12.	DEFINICIONES	108
	ANEXOS.....	111



01

INTRODUCCIÓN

El despacho de abogados y abogadas **CCS, Caamaño, Concheiro y Seoane Abogados S.L.**, nació en Galicia hace más de 10 años impulsado por profesionales de reconocido prestigio. Hoy se ha convertido en un despacho global, multidisciplinar y de servicios plenos.



El despacho tiene su sede central en la ciudad de A Coruña y cuenta con otros dos centros de trabajo en Madrid y Vigo.

El despacho tiene alianzas con otros despachos profesionales de países europeos y americanos que prestan servicio a las y los clientes con el objeto de que reciban asistencia y asesoramiento profesional.

Las áreas de práctica son:

- Administrativo y sectores regulados.
- Asesoramiento corporativo.
- Civil.
- Competencia, financiero y consumo.
- Compliance.
- Farmacéutico.
- Fiscal.
- Inmobiliario, urbanístico y medio ambiente.
- Internacionalización.
- Laboral.
- Mercantil.
- Penal.
- Procesal civil y mercantil.

02

MARCO LEGAL

La Carta de Naciones Unidas firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, contemplaba en su preámbulo *"reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres"*.

Posteriormente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas de 1948 estableció la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental.

En 1979 se celebró la importante Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW y ratificada por España en 1981, que definió la discriminación contra la mujer como: *"cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos*

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS DE 1948

ARTÍCULO 21. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición.

humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera". Esta Convención significó un avance impresionante en la universalización de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el mundo.

En 1985 tuvo lugar en Nairobi la III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer que sentaron bases tan sólidas como declarar que todas las políticas estaban relacionadas con las mujeres.

Fue fundamental la Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en la Asamblea General celebrada en Nueva York en 1993 y en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo, en 1994, se consideró como parte fundamental para el desarrollo humano la toma de conciencia por parte de las mujeres de su situación.

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Pekín en 1995 se considera un hito en la historia por declarar que el cambio de la situación de las mujeres afecta a toda la sociedad y, por tanto, el trabajo en materia de igualdad debe ser transversal. Además, se aprobó la Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing en la que se identificaron doce

1945

Se firma la CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS (San Francisco) que contemplaba en su preámbulo "reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres".

1948

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS establece en el artículo 21 la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental.

1979

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER conocida como CEDAW. España ratifica en 1981.

1985

CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA CONDICIÓN JURÍDICA Y SOCIAL DE LA MUJER (Nairobi). Se establece que todas las políticas están relacionadas con las mujeres.

1993

DECLARACIÓN DE LA ONU SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (Nueva York).

1994

CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE POBLACIÓN Y DESARROLLO (El Cairo). La toma de conciencia de las mujeres de su situación se considera primordial para el desarrollo humano.

1994

IV CONFERENCIA MUNDIAL DE LAS MUJERES (Pekín). Se determina que el cambio de la situación de las mujeres afecta a toda la sociedad.

esferas de especial preocupación y que exigieron actuaciones concretas por parte de gobiernos y sociedad civil, entre ellas la economía.

Posteriormente, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley orgánica 9/98 de 16 de diciembre, estableció que la Unión Europea tiene como misión “*promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas*”. El principio de igualdad se convierte en uno de los dos principios básicos en la concepción de la ciudadanía europea y en misión expresa de las Comunidades Europeas. En los Reglamentos de los Fondos Estructurales y en varias Directivas europeas, el principio de igualdad forma parte de su política social, como elemento

indispensable para el éxito económico y para la cohesión social. Así, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 modificó la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación e a la promoción profesional. La Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro. La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

ARTÍCULO 9.2. *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978

ARTÍCULO 14. *Los españoles son iguales frente a la ley, sin que pueda prevalecer ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

En España, la Constitución de 1978 consagró la igualdad en el artículo 9.2.

Así mismo, el artículo 14 recoge la igualdad de todos los españoles.

El Estatuto de los Trabajadores consagra el principio de igualdad en el acceso al trabajo, en las relaciones laborales y en la remuneración.

En 2007 se aprueba la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que señala que *“las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea la circunstancia o condición, en cualquier de los ámbitos de la vida*

y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución, lleguen a una sociedad más democrática, más justa y solidaria”. *“A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar o corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo”.*

Esta Ley, la más importante de todas las que regulan el principio de igualdad en España, aborda por primera vez en nuestro país los planes de igualdad en las empresas y sitúa las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que

acuerden su contenido. El artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, la Ley define los objetivos concretos que un plan de igualdad en la empresa debe alcanzar, así como las materias y ámbitos que se deben analizar y en los que se deben desarrollar medidas: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer

la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, rebajó, de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. Además, establece la obligatoriedad de un contenido mínimo de los planes de igualdad, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose las condiciones de trabajo y las auditorías salariales, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina.

La elaboración de un diagnóstico negociado se hará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, fijándose para la dirección de la empresa la obligación de

facilitar todos los datos e información necesarios para su elaboración tanto respecto de las materias enumeradas como los datos del Registro regulado en el nuevamente redactado artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

En 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la voluntad de cumplir el mandato de registro de los planes y de detallar su contenido.

En la misma fecha se aprobó también el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, que introdujo la auditoría retributiva como elemento esencial del informe diagnóstico, al igual que la obligatoriedad de contar con un registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras a través de la representación legal de la plantilla.

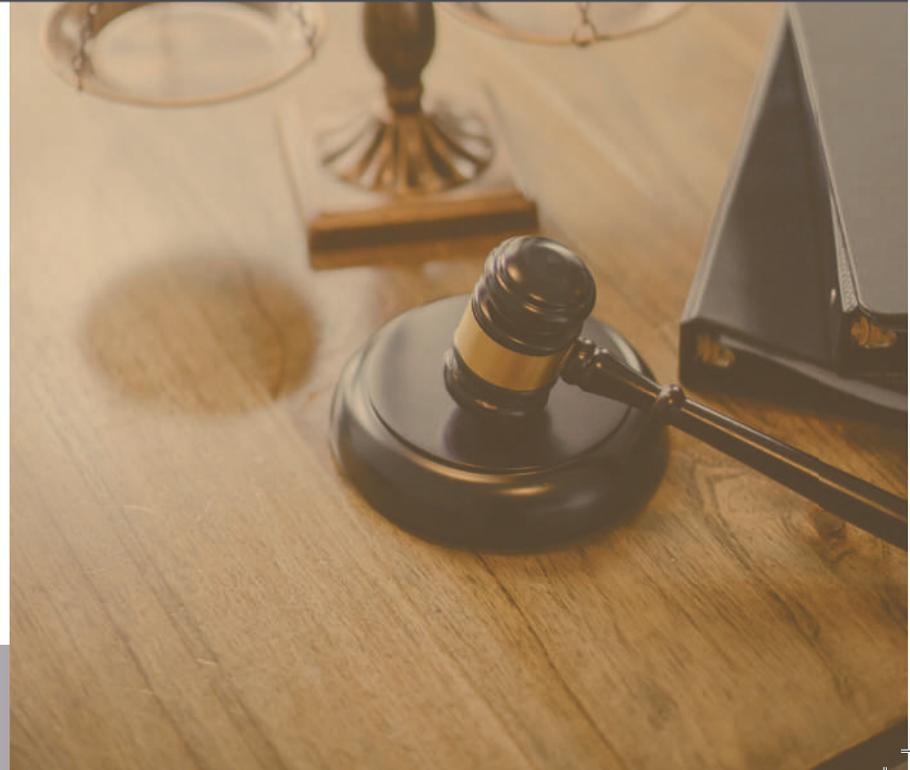


03

PRINCIPIOS DEL PLAN

Los principios de Plan de Igualdad están basados en:

- El compromiso y liderazgo del equipo de CCS.
- La participación activa de toda la plantilla en la elaboración del informe diagnóstico, del Plan de Igualdad y de su implantación y seguimiento.
- Una comunicación permanente.
- La transparencia.
- Coherencia, sintonía y respeto a la legislación actual en materia de igualdad, manteniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



04

COMISIÓN DE IGUALDAD

El Comité Negociador del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Igualdad, se constituyó con fecha de 7 de junio de 2021.

La Comisión, que ha elaborado y aprobado el Plan, ha contado con asesoramiento de la consultora externa Red Talento Consultoras.

Durante el proceso, la dirección de la empresa ha facilitado toda la información necesaria para elaborar el informe diagnóstico de igualdad y el Plan, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, asumiendo su compromiso con los resultados y facilitando las opiniones requeridas en cada fase del proceso.

Forman parte de la Comisión de Igualdad:

En representación y a propuesta de la empresa:

María Castro Núñez.

Óscar Barreiro Cambeiro.

Pedro González Rodríguez.

En representación de las organizaciones sindicales:

Iván Cordeiro Fernández-Noriega. CCOO.

Cristina Calvo Espasandín. UGT.

Lourdes Herrezuelo Sánchez. CSIF.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Artículo 1.

Las partes firmantes acuerdan que el presente documento regula el funcionamiento de la Comisión de Igualdad de CCS durante el proceso de elaboración, negociación e implantación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.

1. El presente documento regula el funcionamiento de la Comisión de Igualdad durante el proceso de elaboración, negociación, implantación y vigencia del Plan.

2. La Comisión, una vez aprobado y firmado el Plan de Igualdad, será la responsable del seguimiento, impulso y calendarización de las medidas incluidas en el Plan.

Artículo 3. Composición de la Comisión de Igualdad

1. La Comisión de Igualdad es paritaria entre la parte empresarial y la parte sindical y está integrada por 6 miembros, tres personas representantes por la parte empresarial y tres personas por parte de la representación sindical.

2. La parte empresarial y la sindical podrá ser asistida por personal que actuará con voz, pero sin voto.

3. La parte empresarial y la sindical podrán modificar las y los componentes de la Comisión comunicándolo a la otra parte.

Artículo 4. Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

1. Reuniones de la Comisión de Igualdad:

a. Las reuniones de la Comisión de Igualdad se celebrarán de manera ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes, motivando la causa.

b. En reuniones ordinarias, se hará llegar la convocatoria a todos y todas las/los componentes de la Comisión con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha.

c. De manera ordinaria, mientras que dure la negociación del Plan de Igualdad, se convocará al menos, una reunión mensual.

d. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

e. Las reuniones extraordinarias podrán celebrarse a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor.

f. Cualquier persona miembro de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

2. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos dos de los 3 miembros de cada una de las representaciones.

3. Se levantará acta de cada reunión de la Comisión de Igualdad que:

a. Recogerá los temas tratados y los acuerdos totales o parciales alcanzados.

b. En caso de desacuerdo, se hará constar la posición defendida por cada uno de los miembros de la Comisión.

c. Se dará cuenta de los documentos entregados en cada reunión.

d. Establecer la fecha de la siguiente reunión de la Comisión.

e. Firmar el acta tras la reunión y si no fuera posible, enviarla en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

4. Los acuerdos y decisiones de la Comisión de Igualdad requerirán la mayoría de cada una de las dos partes.

Artículo 5. Competencias y funciones de la Comisión de Igualdad

1. Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad en todas las fases.
2. Elaborar y negociar el diagnóstico de igualdad.
3. Elaborar y negociar, en el informe diagnóstico, las conclusiones identificando las áreas prioritarias de actuación.
4. Fijar los objetivos del Plan de Igualdad.
5. Acordar y negociar las medidas del Plan de Igualdad, identificar las más prioritarias, así como las personas responsables de ejecutarlas, los indicadores y plazos para su ejecución y la periodicidad de evaluación.
6. Sensibilizar e informar a la plantilla, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en CCS.
7. Analizar y evaluar los resultados, proponiendo las medidas correctoras necesarias.
8. Realizar el seguimiento del Plan.
9. Resolver los posibles conflictos que puedan surgir durante su aplicación, sin perjuicio de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo establecidos en la empresa.
10. Difundir la información sobre el Plan a toda la plantilla.
11. Proponer a la Dirección la puesta en marcha de campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.

12. Aprobar este reglamento de funcionamiento interno de la Comisión.
13. Atender y resolver todas aquellas consultas que en materia de igualdad formule la plantilla, estableciendo canales de comunicación eficaces.
14. Remitir el Plan de Igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación.
15. Cuantas otras funciones pudieran atribuírsele en la normativa, en el convenio colectivo de aplicación o que se acuerden por la propia Comisión.

Artículo 7. Vigencia.

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día 7 de junio de 2021 hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Artículo 8. Confidencialidad y deber de sigilo.

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Artículo 9. La Comisión de Igualdad estará siempre dispuesta a atender y resolver cuantas consultas o dudas surjan respecto al Plan de Igualdad, manteniéndose los contactos oportunos previos que sean necesarios por ambas partes al objeto de agilizar la toma de decisiones para su posterior plasmación en las actas de las reuniones.

05

VIGENCIA Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL PLAN. CONVENIOS APLICABLES

El presente Plan de Igualdad se aplica a toda la plantilla de CCS, independientemente del tipo de contrato o jornada que tenga cada persona trabajadora.

El ámbito de aplicación del Plan es nacional dado que CCS cuenta con 3 centros de trabajo repartidos en 2 Comunidades Autónomas: A Coruña, Vigo y Madrid.

Durante estos 4 años, la Comisión de Igualdad realizará un seguimiento y, en su caso, una actualización de las medidas del Plan.

El CNAE es CNAE 6910, de actividades jurídicas.

Vigencia temporal del Plan

4 AÑOS

Fecha de inicio aplicación

25/03/2022

Los convenios aplicables a la empresa son tres:

- Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de A Coruña.
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Pontevedra de ámbito Provincial.

El despacho cuenta en este momento con los siguientes planes:

- Prevención de blanqueo
- Prevención de riesgos laborales
- Política corporativa de protección de datos
- Código de conducta y buenas prácticas corporativas

06

OBJETIVOS DEL PLAN

OBJETIVOS GENERALES

- Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gestión con criterios de igualdad.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, oral y escrita.
- Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa de CCS, la participación en actividades de sensibilización o formación en igualdad entre mujeres y hombres o contra la violencia de género.
- Eliminar la segregación laboral, la brecha salarial y combatir la infrarrepresentación femenina.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas.
- Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.
- Apoyar la carrera profesional de las mujeres.
- Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa.
- Erradicar la brecha salarial de género
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.
- Difundir la igualdad mediante canales de comunicación interna.
- Difundir la política de igualdad de CCS a la sociedad.
- Emplear canales de comunicación internos ya existentes para reforzar las medidas de igualdad internas y otras acciones, documentos, estudios, planes y campañas que se consideren de interés en la materia.
- Incluir los documentos vinculados a la política de igualdad en el material de bienvenida de la empresa.
- Diseñar herramientas que refuercen la comunicación igualitaria.
- Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en la política de selección de personal.
- Reforzar la comunicación igualitaria.
- Reforzar la comunicación externa igualitaria.
- Participar y sensibilizar en campañas y actividades que fomentan la igualdad y la conciliación y corresponsabilidad.
- Desarrollar acciones positivas en la selección de personal.
- Mejorar los sistemas de evaluación de la contratación con impacto de género.
- Evaluar los puestos de trabajo de CCS.
- Analizar la política de promoción con criterios de igualdad.
- Reforzar el conocimiento y disfrute de los derechos de conciliación.
- Adaptar reuniones a los horarios de las personas trabajadoras.
- Ampliar derechos de conciliación.

- Adaptar la formación a los horarios de las personas trabajadoras.
- Ampliar canales de comunicación internas para mejorar la política de conciliación y corresponsabilidad.
- Lograr una mejora en el horario que fomente la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar la opción de formación tras la reincorporación de los permisos por disfrute de derechos de conciliación.
- Ampliar los datos referidos a la plantilla para mejorar el acogimiento a los derechos de conciliación.
- Poner en marcha mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de protección a las víctimas poniendo fin a la situación que vive en su entorno laboral.
- Difundir e informar sobre los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un servicio de apoyo legal a las mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género.
- Apoyar económicamente a mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género.
- Establecer medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Establecer medidas de reorganización del horario y modalidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Ampliar derechos laborales a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Favorecer el desarrollo del liderazgo femenino en CCS y contribuir a la promoción interna de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.
- Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de CCS.
- Formar en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Incrementar la oferta de la formación online.
- Garantizar la igualdad en la retribución para trabajos de igual valor.
- Incorporar la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales, específicamente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales, específicamente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Estudiar los riesgos psicosociales en CCS.

07

METODOLOGÍA

En la elaboración de este Plan se ha seguido una metodología participativa, basada en los principios rectores del Plan, ordenada a través de varias fases y con el marco normativo de referencia.



FASE 1: DECISIÓN Y COMPROMISO DE CCS

- Adopción del compromiso por parte de la dirección de CCS. (Se adjunta como ANEXO).
- Implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.
- Constitución de la Comisión de Igualdad.
- Información a la plantilla.

FASE 2: ELABORACIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Este informe diagnóstico incluye un análisis detallado de la situación de CCS en materia de igualdad que se ha completado con cuestionario anónimo a la plantilla.

Las fuentes de datos para elaborar el informe han sido:

- Bases de datos y otros documentos de CCS (datos a 30 de julio de 2021).
- Documentación de gestión interna (manuales, planes y otros documentos)
- Convenios Colectivos.
- Cuestionario a la plantilla, recogido el 17 de septiembre de 2021 y respondido por un total de 45 personas trabajadoras de 71 de los centros de A Coruña y Madrid. Ninguna persona trabajadora de Vigo respondió al cuestionario.
- Entrevista al Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento.

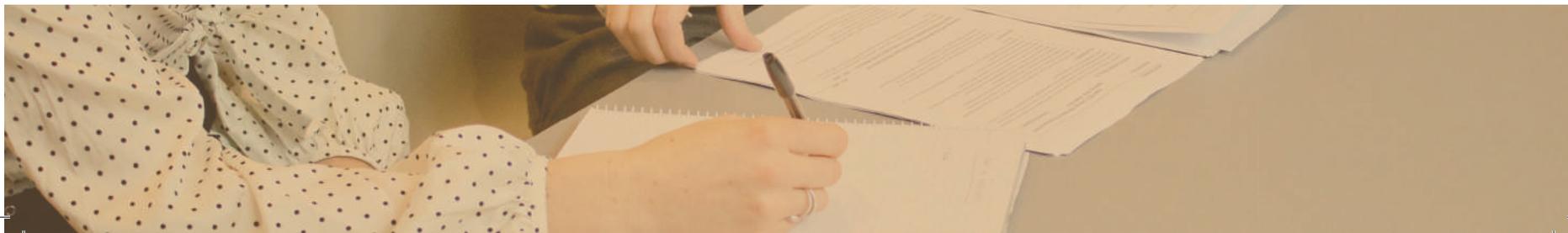
- Los datos para el análisis de la situación de la empresa, desde hace 4 años hasta hoy:
 - La cultura de la empresa.
 - Organización interna.
 - Principales características de la plantilla.
 - Las condiciones laborales, gestión de personal y política de recursos humanos.
- Tipo de indicadores:
 - Cuantitativos, con los datos y la información concreta.
 - Cualitativos, con la información sobre las políticas y procesos, opiniones de las personas trabajadoras, clima laboral etc....

El informe analizó los siguientes aspectos:

- La igualdad estructural entre mujeres y hombres en CCS.
 - Las características de la plantilla.
 - La estructura organizativa y la clasificación profesional.
 - Los procesos de selección y promoción.
 - La formación de la empresa y la formación en materia de igualdad.
 - La infrarrepresentación de las mujeres.
 - El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - La política contra la violencia de género.
- La política y estrategia de comunicación e imagen de la empresa, interna y externa.
 - La política seguida por la empresa en materia de protección y prevención frente al acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
 - La política retributiva y condiciones de trabajo, incluyendo una auditoría retributiva de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - La perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

La estructura del informe diagnóstico se ha hecho por áreas y estas a su vez han contado con la siguiente estructura:

- Descripción del área
- Datos cuantitativos, cualitativos, gráficas, tablas y resultados del cuestionario de la plantilla en lo referente al área correspondiente.
- Conclusiones



Han sido objeto de análisis las siguientes áreas:

ÁREA 1. Estructura de la plantilla. Distribución, edad, estudios y antigüedad.

ÁREA 2. Segregación ocupacional.

ÁREA 3. Acceso y Selección.

ÁREA 4. Estabilidad laboral.

ÁREA 5. Conciliación.

ÁREA 6. Retribución. Auditoría salarial

ÁREA 7. Equipamiento, seguridad y salud laboral.

ÁREA 8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

ÁREA 9 Comunicación, lenguaje e imagen de la empresa.

ÁREA 10. Formación.

Detalles del cuestionario a la plantilla.

En el informe se encuentra toda la información necesaria atendiendo a indicadores que pueden mostrar en qué medida está integrado el principio de igualdad en CCS.

FASE 3: ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan se ha diseñado siguiendo un esquema que responde al tipo de empresa, su escala e historia, su ámbito, la opinión de la plantilla, los resultados del informe diagnóstico y a una visión realista para su implantación.

Lógicamente, los objetivos generales han contribuido a la estructuración de todo el Plan, así como los 6 ámbitos de actuación en los que se han ordenado las 42 medidas.

Cada medida está definida en una ficha individual que recoge:

- Número de la medida.
- Título de la medida.
- Ámbito de actuación.
- Objetivos generales y específicos.
- Metodología:
 - Descripción de la Medida
 - Indicadores para evaluar la consecución y resultados de los objetivos marcados.
 - Frecuencia de valoración de la medida.
- Persona o departamento promotor.
- Personas destinatarias o grupos destinatarios.
- Temporalización, que permita una planificación de la ejecución de las medidas.
- Recursos:
 - Recursos Personales.
 - Recursos Materiales.
 - Recursos Económicos.

Las medidas aparecen divididas por ámbitos de actuación, que incluye una breve descripción, los objetivos generales y específicos a los que se corresponden, así como los indicadores y departamentos implicados. Los ámbitos con los que se cuenta en este Plan son los siguientes:

1. Instrumentos para la organización y gobernanza con perspectiva de género.
2. Acceso, selección y promoción.
3. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
4. Acoso sexual y violencia de género.
5. Condiciones laborales.
6. Formación.

El Plan incluye, además de las medidas y de un resumen por áreas del in-

forme diagnóstico que se ha registrado junto al presente documento, los principios y objetivos, la vigencia, los convenios, los ámbitos de actuación, el proceso de evaluación y seguimiento, definiciones aplicables y los ANEXOS correspondientes.

FASE 4: LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

CCS ha incluido como medidas del Plan acciones relevantes de difusión interna y externa, así como de formación a toda la plantilla.

La Comisión de Igualdad establecerá, siguiendo la temporalización indicada, un plan de trabajo de puesta en marcha de las medidas.

En el momento de la aprobación del Plan, la Comisión de Igualdad ya ha

diseñado la estructura de trabajo con las personas responsables de la implantación de cada medida.

FASE 5: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Tanto de la ejecución como de los resultados y del impacto del Plan y de cada medida, de acuerdo con los objetivos.

Replanificación del Plan: adaptación de estrategias y definición de nuevas medidas.



08

RESUMEN DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El presente diagnóstico, previo a la elaboración del I Plan de Igualdad de CCS, parte del principio de participación, de la comunicación interna permanente y de la coherencia, sintonía y respeto a la legislación actual en materia de igualdad, manteniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

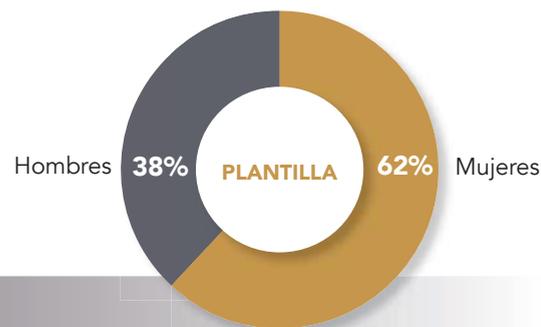
El **Área 1** del informe diagnóstico, correspondiente con el análisis de la **estructura de la plantilla**, refleja el equilibrio en cuanto a presencia de mujeres y hombres con una mayor presencia

de mujeres, 62%, que de hombres. Esta presencia de mujeres se observa tanto a nivel global como al analizar por separado los tres centros de trabajo.

En el nivel de mayor retribución y responsabilidad, el nivel estratégico, des-

ciende significativamente el porcentaje de mujeres. De hecho, el puesto de socio/a es el único de toda la empresa con mayoría de hombres.

Al analizar las cuatro categorías profesionales existentes se observa que las mujeres son mayoría en tres de ellas.



Las mujeres de la empresa tienen una mayor antigüedad que los hombres y en cuanto a la edad de la plantilla, hay que señalar que estamos ante un equipo joven en el que la mayoría se encuentra por debajo de los 40 años. Las mujeres van perdiendo presencia a medida que cumplen años hasta la franja de edad de 35 a 39 años, donde hay una mayoría de hombres.

El número de mujeres y de hombres con estudios universitarios es muy elevado, algo que no sorprende debido a la actividad de la empresa. Aun así, el porcentaje es superior en los hombres.

El **Área 2** en la que se ha analizado la **segregación ocupacional** indica que la presencia de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta la responsabilidad y remuneración de los puestos. A pesar de esto, hay

una presencia equilibrada en todos los niveles y puestos. Se detecta una clara segregación horizontal debido al elevado porcentaje de mujeres con el que cuenta el puesto de personal administrativo, tradicionalmente feminizado en el mercado laboral español.

En CCS hay mujeres en todos los niveles y puestos. Si bien es cierto que no hay mujeres en uno de los departamentos y en una de las categorías profesionales. Por tanto, hay infrarrepresentación femenina en 1 de las 4 categorías y en 1 de los 6 departamentos con los que cuenta la empresa.

En el **Área 3** sobre el **acceso y selección** se analizaron los procesos de selección y contratación, que dejaron en evidencia la inexistencia de sesgos de género o cualquier tipo de discriminación directa.

En cuanto a las incorporaciones por tipo de contrato, la mayoría fueron mujeres con contratos de formación. Otras incorporaciones que se realizaron fueron con contrato temporal a tiempo parcial y contrato indefinido a tiempo parcial, siendo en estas la mitad hombres y la mitad mujeres.

Las incorporaciones del último año por categoría profesional se corresponden con las de titulado/a superior, oficial de 2ª administrativo/a y oficial de 1ª administrativo/a. En las dos primeras categorías se incorpora un mayor porcentaje de mujeres mientras que en la categoría de oficial de 1ª administrativo solo se incorporan hombres. La categoría a la que se han incorporado más personas es la de titulado/a superior, que además engloba al mayor número de personas de la plantilla.

La mayor parte de las bajas definitivas en CCS se corresponden con mujeres, fundamentalmente por cese voluntario.

La empresa no tiene definida la política de promoción interna.

En el **Área 4** se analizó la **estabilidad laboral, tipo de contrato y jornada**. Hay que indicar que la mayor parte de la plantilla cuenta con contrato indefinido a jornada completa, siendo más elevado el número de mujeres que de hombres con esta condición.

También hay personas trabajadoras con contrato indefinido a jornada parcial, con contrato temporal a jornada parcial y con contrato en prácticas a jornada completa, en el que destaca un alto porcentaje de mujeres.

El **Área 5**, que analizó la **política de conciliación** del despacho, deja constancia de que la inmensa mayoría de la plantilla, tanto mujeres como hombres, cuentan con jornada partida de mañana y de tarde de lunes a jueves salvo los viernes, con horario solo de mañana.

Son mujeres la totalidad de personas que cuentan con horario fijo de mañana. Ninguna persona trabajadora cuenta con flexibilidad horaria negociada. La mayoría de las personas con hijos/as son mujeres.

En cuanto a los derechos de conciliación, en la empresa rigen los recogidos en la ley. CCS mantiene las condiciones y atribuciones del puesto en el caso de permisos por nacimiento y cuidados.

El **Área 6**, correspondiente a las retribuciones con la auditoría salarial y el análisis de las retribuciones hay que señalar algunos datos relevantes.

En CCS el 100% de la plantilla ha percibido bonus y un elevado porcentaje tanto de mujeres como de hombres recibieron complementos salariales. Salvo en uno, en todos los puestos en los que se ha analizado la brecha salarial, esta es favorable a las mujeres. No obstante, al sumar los complementos salariales la brecha prácticamente desaparece.

En el **Área 7**, respecto al **equipamiento, seguridad y salud laboral**, hay que destacar que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de CCS no incorpora la perspectiva de género salvo lo obligado por ley respecto al embarazo o lactancia.

En el **Área 8**, que analiza el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el dato más relevante es la ausencia de protocolos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. No constan denuncias por este motivo.

El Código de Conducta de la empresa aborda esta cuestión y explicita el rechazo a todo comportamiento de carácter intimidatorio, ofensivo o abusivo, en especial, conductas de acoso laboral o sexual.

Sobre la violencia de género, hay que señalar que CCS no cuenta con medidas concretas, ni de prevención, ni de sensibilización interna ni externa. No se conocen casos de mujeres de la plantilla que hayan sido víctimas de violencia de género.



El **Área 9**, que analiza la **comunicación, el lenguaje y la imagen de la empresa**, cabe destacar que se han iniciado los trabajos para la denominación y descripción de puestos con un lenguaje no sexista.

Aunque CCS emplea lenguaje sexista en la mayoría de sus documentos, manuales o la propia web hay que destacar que no se han detectado elementos discriminatorios.

El **Área 10** aborda la **formación**. Al respecto hay que indicar que esta no se planifica con perspectiva de género. CCS sí tiene los datos de asistencia a cursos desagregados por sexo y en estos datos no se han detectado sesgos de género.

Respecto a la formación en igualdad hay que señalar que, hasta la fecha, CCS no ha impartido formación en esta materia entre su plantilla.

Respecto a los resultados del cuestionario de la plantilla hay que señalar que la mayoría de trabajadores y trabajadoras están de acuerdo con la puesta en marcha del Plan.

Ningún hombre y la mayoría de las mujeres dicen no haberse sentido discriminados nunca en el trabajo por razón de sexo.

Los procesos de promoción interna y los procesos de selección son percibidos como iguales para hombres y mujeres por la mayoría de trabajado-





res y trabajadoras. Un gran porcentaje de mujeres considera que su carga de trabajo no es acorde con sus condiciones laborales.

En cuanto a las retribuciones, es casi el doble el porcentaje de hombres respecto al de mujeres que considera que estas son igualitarias. Es elevado el porcentaje de mujeres que consideran que solicitar medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades laborales. Las y los trabajadores de CCS, preguntados por las medidas que se podrían implantar para mejorar la conciliación, apuntan a la jornada continua, al teletrabajo y a la flexibilidad horaria.

09

RESUMEN DE LA AUDITORÍA SALARIAL

El análisis retributivo y la auditoría salarial se incluye en el área 6 del informe diagnóstico de igualdad de CCS, aprobado por unanimidad el 4 de noviembre de 2021 por el Comité de Igualdad de CCS.

Los datos de la auditoría son correspondientes a la empresa con fecha de 30 de julio de 2021, al igual que los de todo el diagnóstico.

La vigencia es la misma que la del Plan de Igualdad de CCS.

El sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo ha sido un sistema cualitativo de clasificación profesional.

Al final, se señalan las medidas del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, los objetivos, las actuaciones concretas previstas en el plan con fecha de puesta en marcha, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de esta implantación y seguimiento, como en cada una de las medidas del plan.



INTRODUCCIÓN

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de manera directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Con respecto a la igualdad retributiva, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, con la redacción siguiente:

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación debido a sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en esta materia, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación, promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes.

El artículo 3 garantiza el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución y que tiene por objeto la identificación de discriminaciones.

Por su parte el artículo 4 señala la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, el registro retributivo y la auditoría salarial para toda la plantilla son obligatorios y este Real Decreto los define y los regula para su correcta aplicación.

El registro retributivo tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Debe incluir 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 Estatuto de los Trabajadores.

Así, se establecerán en el registro retributivo y desglosadas por sexo, 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.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores señala que el registro incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

La auditoría retributiva, recogida en el artículo 7 del RD, es obligatoria en cualquier Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgáni-

ca 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de esta, la empresa obtiene la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación del principio de igualdad en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

El artículo 8 del Real Decreto detalla el contenido de esta auditoría retributiva que implica la realización del diagnóstico en la empresa.

LA RETRIBUCIÓN EN CIFRAS:

El Código de Conducta y Buenas Prácticas de CCS señala la medición del desempeño de las personas trabajadoras en base a criterios objetivos, con una política retributiva equitativa, acorde con la función desempeñada y adecuada a los estándares del sector;

CCS cuenta con un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales y los bonus de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales y puestos.



No obstante, no está desarrollada una evaluación de puestos de trabajo que está incluida como medida a incluir en el futuro plan de igualdad.

A continuación, se detalla una descripción de los puestos de trabajo con la misma distribución seguida para medir la brecha salarial.

Directores/as

Es el último nivel profesional como abogado/a.

La posición funcional de este puesto se corresponde con la de un/a profesional acreditado/a y reputado/a, con capacidad de negocio y liderazgo en su área de práctica.

Características:

- Visión global y liderazgo
- Reputación en su área de "expertise".
- Capacidad para dirigir equipos.
- Capacidad en el desarrollo de negocio.

Se requieren diez años como mínimo de experiencia previa en CCS, en una firma con asuntos de complejidad equivalente o en una empresa o institución.

Abogados/a principales:

Es el tercer nivel profesional como abogado/a.

El puesto se corresponde a un/a profesional autónomo/a e independiente, con orientación a cliente y "expertise" reconocido.

Características:

- Reputación en su materia concreta de ejercicio.
- Liderazgo.
- Capacidad para dirigir equipos.
- Capacidad de ejercicio autónomo en su área concreta de "expertise".
- Capacidad de mentorización con los/as abogados/as más jóvenes de la firma.

Se requieren al menos seis años de experiencia previa en CCS, en otra firma con asuntos de complejidad equivalente o en una empresa o institución.

Abogados/as:

Segundo nivel profesional como abogado/a.

Corresponde a un/a profesional autónomo con capacidad de trabajo en equipo y formación adecuada al puesto.

Características:

- Perfil orientado a reventa y “cross-selling” de la clientela que gestione.
- Capacidad para un trabajo de fidelización.
- Participación en publicaciones, presentaciones, etc.

Se requieren al menos tres años de experiencia previa en la firma, en una firma con asuntos de complejidad equivalente o en una empresa o institución

Abogados/as junior:

Primer nivel profesional como abogado/a.

Corresponde a un/a profesional recién graduado/a o con poca experiencia.

Características:

- Es un puesto en el que a lo largo del periodo de trabajo se irá aumentando su desarrollo profesional destinado al ejercicio de la abogacía.
- Capacidad para enfocarse a las áreas de práctica acordadas con CCS.

No se requiere experiencia previa y podrá haber sido “letrado/a en formación” en CCS.



Letrados/as en formación:

Primer contacto con el despacho mientras se reúnen los requisitos para la colegiación (máster de acceso y examen de acceso a la abogacía).

Corresponde a una persona que necesita las prácticas para el acceso y tiene intención de ejercer la abogacía.

Características:

- Cumplimiento de los requisitos necesarios para el acceso a la abogacía.
- A lo largo del periodo irá aumentando su desarrollo profesional destinado al ejercicio y enfocándose en las áreas de práctica acordadas con la firma.

No se requiere experiencia previa.

Administrativos/as- Paralegal:

Es un perfil de apoyo en las labores administrativas de la firma.

Las retribuciones de CCS se han analizado teniendo en cuenta estos puestos descritos además de niveles y categoría profesional de la plantilla, desagregados por sexo.

Se ha medido:

- A) La media del salario bruto anual sin compensaciones.
- B) La media del salario bruto anual con compensaciones.
- C) Complementos salariales.
- D) Percepciones extrasalariales.

MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES POR PUESTO Y SEXO. ANUAL

Los complementos salariales son aquellos establecidos en negociación colectiva o por contrato individual, en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, el trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

Estos complementos pueden ser fijados en función de circunstancias personales, los complementos personales, o en función del trabajo realizado y resultados de la empresa, complementos de puestos de trabajo o por cantidad y calidad.

COMPLEMENTOS SALARIALES EN CCS
003 - Mejora Voluntaria
004 - Antigüedad
005 - Ad Personam
066 - Vivienda
136 - Cláusula no competencia
137 - Complemento de Dirección Organización
138 - Plus no compet.postcontractual
139 - Plus confidencialidad
153 - Gratificación absorbible
184 - Diferencias salariales
201 - A Cuenta Convenio
227 - Plus confidencialidad
393 - Régimen de Exclusividad
463 - Diferencias salariales
481 - Plus vivienda
Bonus

MEDIA DE COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES POR NIVEL, SEXO Y PUESTO

Las percepciones extrasalariales son los pagos que una empresa realiza a la persona trabajadora y que no tienen una relación directa con el trabajo desempeñado por esta, sino que tienen como objeto compensar los gastos ocasionados a esta persona trabajadora como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral. Por ejemplo, los pagos que se encargan de cubrir el transporte al trabajo, dietas de viaje con y sin pernocta, las compensaciones por daños o deterioro que sufren utensilios de trabajo que sean propiedad de la persona trabajadora, el quebranto de moneda y el plus de distancia y plus de transporte.

La norma señala 3 conceptos extrasalariales: las indemnizaciones o suplidos por los gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral; las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos. Hay otras retribuciones consideradas no salariales como las indemnizaciones por fallecimiento de la persona trabajadora, indemnización por traslado, por

modificación sustancial de las condiciones del trabajo, por despido, por incapacidad temporal, por compensación por desempleo parcial, cesta navidad, cesión de una vivienda para vacaciones etc....

Estas percepciones se recogen en la nómina de la persona trabajadora pero no tienen consideración de salario.

TIPO DE PERCEPCIONES EXTRASALARIALES EN CCS

039 – Plus seguro médico
074 - Compensación por gastos
211 – Kilometraje no exento
602 - Dietas
603 - Transporte
604 – Peajes y parkings
605 - Kilometraje
626 - Plus seguro médico exento



and let thy feet
millenniums hence
be set in midst of knowledge

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El ámbito de actuación 6 del Plan de Igualdad de CCS recoge las actuaciones previstas para corregir las desigualdades retributivas.

Entre los **objetivos generales** de este ámbito de actuación se señala:

- Erradicar la brecha salarial de género

Entre los **objetivos específicos** se pueden citar:

- Garantizar la igualdad en la retribución para trabajos de igual valor.

Obtenidos los datos de la auditoría salarial, se acuerda desarrollar una herramienta de análisis salarial con perspectiva de género.

Mediante esta herramienta, se sistematizará un mecanismo de seguimiento y evaluación, que analizará los datos salariales por sexo, edad, estudios, puestos y categorías salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva.

Esta herramienta permitirá conocer la evolución de las posibles diferencias retributivas y aplicar, en su caso, las medidas correctoras. Con carácter anual se informará a dirección del despacho y a la Comisión de Igualdad sobre la evolución de la brecha salarial en CCS.

Se establecen además los indicadores de seguimiento y evaluación, así como el cronograma con la fecha de su puesta en marcha, prevista para el mes de mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan.

La frecuencia de valoración será anual la persona o dpto. promotor será el Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y Dpto. Contabilidad mientras que las personas destinatarias será las de la Dirección de CCS.

Los recursos personales destinados a la implantación de esta medida será el personal del Dpto. Contabilidad y Dpto. de Organización de CCS.

MEDIDA N° 39		DESARROLLAR UNA HERRAMIENTA DE ANÁLISIS SALARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES		
OBJETIVO GENERAL	Erradicar la brecha salarial de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad en la retribución para trabajos de igual valor		
METODOLOGÍA			
<p>Descripción de la medida</p> <p>Se sistematizará un mecanismo de seguimiento y evaluación a través de una herramienta que analizará los datos salariales por sexo, edad, estudios, puestos y categorías salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva. Esta herramienta permitirá conocer la evolución de las posibles diferencias retributivas y aplicar, en su caso, las medidas correctoras. Con carácter anual se informará a dirección del despacho y a la Comisión de Igualdad sobre la evolución de la brecha salarial en CCS.</p>		<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p> <p>Herramienta. N.º indicadores. Datos totales y % por sexo. N.º acciones de sistematización de cada puesto. Datos de la evolución retributiva. Diferencias retributivas. N.º medidas correctoras.</p> <p>Frecuencia de la medida: Anual</p>	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y Dpto. Contabilidad		
PERSONAS DESTINATARIAS	La Dirección		
TEMPORALIZACIÓN	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
Recursos personales Personal del Dpto. Contabilidad y Dpto. de Organización		Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica

10

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Medidas incluidas

10

1. Garantizar, a través de las medidas necesarias, que todos los datos de CCS referidos a personas estén desagregados por sexo.
2. Difundir el Plan y la política de igualdad de CCS a toda la plantilla a través de los canales de comunicación internos habituales.
3. Difundir externamente el Plan y la política de igualdad de CCS.
4. Reforzar la comunicación interna en materia de igualdad a la plantilla a través de la plataforma de trabajo interna.
5. Incluir en el material de bienvenida información sobre la política de igualdad de CCS.
6. Elaborar un manual interno de comunicación en igualdad.
7. Garantizar el uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
8. Revisar y adaptar la denominación de los puestos y categorías profesionales de CCS a un lenguaje no sexista.
9. Revisar y garantizar el lenguaje no sexista de los documentos, manuales, planes y web de CCS.
10. Participar en acciones de sensibilización en materia de igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

- Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gestión con criterios de igualdad.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, visual, oral y escrita.
- Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa de CCS, la participación en actividades de sensibilización o formación en igualdad entre mujeres y hombres o contra la violencia de género.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.
- Difundir la igualdad mediante canales de comunicación interna.
- Difundir la política de igualdad de CCS a la sociedad.
- Emplear canales de comunicación internos ya existentes para reforzar las medidas de igualdad internas y otras acciones, documentos, estudios, planes y campañas que se consideren de interés en la materia.
- Incluir los documentos vinculados a la política de igualdad en el material de bienvenida de la empresa.
- Diseñar herramientas que refuercen la comunicación igualitaria.
- Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en la política de selección de personal.
- Reforzar la comunicación igualitaria.
- Participar y sensibilizar en campañas y actividades que fomentan la igualdad y la conciliación y corresponsabilidad.

INDICADORES

- N.º datos desagregados por sexo incorporados.
- N.º formularios e impresos adaptados.
- N.º programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.
- N.º canales para la difusión interna del Plan.
- N.º acciones de comunicación.
- N.º acciones en las redes sociales.
- N.º impactos en medios de comunicación.
- N.º comunicaciones externas a empresas, clientes, entidades y admones.
- N.º comunicaciones y documentación difundida a través de la plataforma.
- N.º canales internos por los que se envió el manual a la plantilla.
- N.º ofertas de empleo y contenido revisado.
- N.º revisiones de las descripciones de los puestos.
- N.º canales utilizados para la difusión de las ofertas.
- N.º de puestos y categorías analizados.
- N.º de correcciones en la denominación y en la descripción de los puestos y categorías.
- N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en manuales.
- N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en planes.
- N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en documentos.
- N.º de correcciones en la web.
- N.º de campañas institucionales en las que participa.
- N.º acciones propias de sensibilización.
- N.º impactos en prensa.
- N.º eventos en los que participa o colabora personal de CCS y % por sexo.
- N.º de nuevas incorporaciones y entrega del material de bienvenida. Datos % por sexo.
- Documentos incorporados al material de bienvenida.
- El manual.

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS

- Dpto. de Organización y Gestión del conocimiento.
- Dpto. Comunicación e IT.

MEDIDA N° 1	GARANTIZAR, A TRAVÉS DE LAS MEDIDAS NECESARIAS, QUE TODOS LOS DATOS DE CCS REFERIDOS A PERSONAS ESTÉN DESAGREGADOS POR SEXO	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO GENERAL	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gestión con criterios de igualdad	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa	
METODOLOGÍA		
Descripción de la medida CCS adaptará sus formularios e impresos para incluir los datos sobre el sexo de las personas y obtener así, con carácter general, un mayor conocimiento del impacto por razón de sexo tanto de la plantilla como de la clientela y de las personas colaboradoras del despacho. Con el mismo objetivo, se desarrollarán los programas o aplicaciones informáticas precisas.		Indicadores de seguimiento y evaluación N° datos desagregados por sexo incorporados. N.º formularios e impresos adaptados. N° programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas
		Frecuencia de la medida Anual
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan	
RECURSOS		
Recursos personales Personal del departamento Organización y Gestión del Conocimiento	Recursos materiales Material informático	Recursos económicos El coste de las adaptaciones impresas e informáticas

MEDIDA Nº 2**DIFUNDIR EL PLAN Y LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE CCS A TODA LA PLANTILLA A TRAVÉS DE LOS CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNOS HABITUALES**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir la igualdad mediante canales de comunicación interna.

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

El Plan será enviado a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días a contar desde la fecha de su aprobación por la Comisión de Igualdad. El Dpto. de Organización empleará para ello la plataforma de trabajo interna, así como el email.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de canales para la difusión interna del Plan.

Frecuencia de la medida

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
TEMPORALIZACIÓN	En marzo de 2022

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del departamento de Organización y Gestión del Conocimiento.

Recursos materiales

Canales de comunicación internos

Recursos económicos

En caso de externalización, coste del diseño y edición del material con el resumen del Plan.

MEDIDA N° 3		DIFUNDIR EXTERNAMENTE EL PLAN Y LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE CCS	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir la política de igualdad de CCS a la sociedad		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida		Indicadores de seguimiento y evaluación	
<p>CCS difundirá la aprobación de su I Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación. Por ello, el Dpto. de Comunicación enviará un comunicado de prensa a medios generalistas y a especializados. Así mismo, CCS difundirá la aprobación y el contenido del Plan a través de su inserción en la página web corporativa. Desde el Dpto. de Organización se enviará comunicación a las principales empresas colaboradoras y proveedoras, a administraciones públicas y a entidades económicas y académicas, informando de la aprobación del Plan y de sus principales medidas.</p>		<p>N.º de acciones de comunicación. N.º canales de difusión utilizados. N.º acciones en las redes sociales. N.º impactos en medios de comunicación. N.º de comunicaciones externas a empresas, clientela, administraciones y entidades.</p>	
		Frecuencia de la medida	
		Anual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Comunicación, Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	AAPP, empresas, entidades y universidades con las que CCS mantiene relación profesional. La ciudadanía		
TEMPORALIZACIÓN	En abril de 2022 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
Recursos personales	Recursos materiales	Recursos económicos	
Personal de Organización y Gestión del Conocimiento y Dpto. de Comunicación y IT	Canales de comunicación externa. RRSS y web	No aplica	

MEDIDA N° 4	REFORZAR LA COMUNICACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD A LA PLANTILLA A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA DE TRABAJO INTERNA	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Emplear canales de comunicación internos ya existentes para reforzar las medidas de igualdad internas y otras acciones, documentos, estudios, planes y campañas que se consideren de interés en la materia	
METODOLOGÍA		
<p>Descripción de la medida</p> <p>CCS empleará la plataforma de trabajo interna como un canal común de comunicación dirigido a toda la plantilla para la difusión de las políticas de igualdad.</p> <p>A través de la plataforma, la plantilla será informada, además de las medidas de la empresa en materia de igualdad, sobre buenas prácticas en administraciones y empresas, legislación nueva, opiniones y estudios de relevancia y otros documentos o campañas que, en materia de igualdad, puedan interesar a las personas trabajadoras del despacho.</p>	<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p> <p>N.º de comunicaciones y documentación de carácter interno difundida a través de la plataforma.</p> <p>N.º de comunicaciones y documentación de tipo externo que se difunda a través de la plataforma.</p>	<p>Frecuencia de la medida</p> <p>Bianual</p>
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN	En junio de 2022 y durante la vigencia del Plan	
RECURSOS		
<p>Recursos personales</p> <p>Personal del Dpto. Organización y Gestión del Conocimiento</p>	<p>Recursos materiales</p> <p>La plataforma interna de CCS.</p>	<p>Recursos económicos</p> <p>No aplica</p>

MEDIDA N° 5	INCLUIR EN EL MATERIAL DE BIENVENIDA INFORMACIÓN SOBRE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE CCS	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO GENERAL	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gestión con criterios de igualdad	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir los documentos vinculados a la política de igualdad en el material de bienvenida de la empresa	
METODOLOGÍA		
Descripción de la medida En el material de bienvenida que se entregará a las personas que se incorporen a la plantilla de CCS, se incluirá, como mínimo: <ul style="list-style-type: none"> • Plan de Igualdad. • Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. • Guía sobre los Derechos de Conciliación. • Código de Conducta y Buenas Prácticas Corporativas, con los valores y los compromisos del despacho. • Manual de Prevención del Blanqueo. • Normativa de seguridad y protección datos y la política corporativa del despacho en materia de protección de datos 	Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de nuevas incorporaciones y entrega del material de bienvenida, Datos % por sexo. Documentos incorporados al material de bienvenida.	Frecuencia de la medida Anual
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla	
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan	
RECURSOS		
Recursos personales Personal del Dpto. Organización y Gestión del Conocimiento	Recursos materiales Los documentos (impresos y en formato digital).	Recursos económicos No aplica

MEDIDA N° 6**ELABORAR UN MANUAL INTERNO DE COMUNICACIÓN EN IGUALDAD**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, oral y escrita
OBJETIVO ESPECÍFICO	Diseñar herramientas que refuercen la comunicación igualitaria

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS elaborará un manual de comunicación en igualdad y de uso interno. Este manual contribuirá al uso de imágenes y lenguaje no sexista, previniendo el uso de expresiones sexistas y estereotipadas, tanto en los documentos internos como los de uso externo, incluida la web. El manual establecerá ejemplos de buenas prácticas en el lenguaje y la imagen, un glosario de términos y otras pautas de refuerzo de la comunicación en igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

El manual.
N.º canales internos por los que se envió el manual a la plantilla.

Frecuencia de la medida

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Comunicación e IT
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN	En noviembre de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Persona externa que se contrate para elaborar el manual o persona de CCS que elabore el manual

Recursos materiales

Edición del manual

Recursos económicos

Coste de elaboración del manual, en caso de que se externalice su elaboración y edición

MEDIDA N° 7		GARANTIZAR EL USO DE LENGUAJE NO SEXISTA EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, visual, oral y escrita		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en la política de selección de personal		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida CCS garantizará que las bases de todas las ofertas de empleo del despacho se redacten con lenguaje no sexista, de acuerdo con el manual interno para la comunicación en igualdad (Medida 6). Además, el Dpto. de Organización revisará la redacción de estas ofertas para corregir y eliminar, en caso de que fuera preciso, estereotipos y sesgos sexistas, asegurando así que los canales de comunicación de las ofertas lleguen a mujeres y hombres por igual.		Indicadores de seguimiento y evaluación N.º ofertas de empleo y contenido revisado. N.º revisiones de las descripciones de los puestos. N.º canales utilizados para la difusión de las ofertas.	
		Frecuencia de la medida Anual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que participan en los procesos de selección		
TEMPORALIZACIÓN	En enero de 2023 y durante la vigencia del Plan.		
RECURSOS			
Recursos personales Personal de Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica	

MEDIDA N° 8		REVISAR Y ADAPTAR LA DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DE CCS A UN LENGUAJE NO SEXISTA	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, visual, oral y escrita		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar la comunicación igualitaria		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida CCS revisará y, en su caso, modificará la denominación de los puestos y categorías profesionales, así como la descripción de estos para garantizar el uso de un lenguaje no sexista y la no existencia de expresiones y sesgos sexistas. Se seguirán las directrices recogidas en el manual interno para la comunicación en igualdad. (Medida 6).		Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de puestos y categorías analizadas. N.º de correcciones en la denominación y en la descripción de puestos y categorías.	
		Frecuencia de la medida Anual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Comunicación y Dpto. de organización		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla		
TEMPORALIZACIÓN	En enero de 2023 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
Recursos personales Personal del Dpto. de Comunicación y de Organización		Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica

MEDIDA N° 9	REVISAR Y GARANTIZAR EL LENGUAJE NO SEXISTA DE LOS DOCUMENTOS, MANUALES, PLANES Y WEB DE CCS	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, oral y escrita	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar la comunicación igualitaria	
METODOLOGÍA		
Descripción de la medida CCS revisará y corregirá el lenguaje de la web corporativa, así como los documentos, manuales, planes y códigos, de uso interno y externo, con el objetivo de incorporar un lenguaje no sexista. Para la correcta revisión se seguirán las directrices recogidas en el manual interno para la comunicación en igualdad. (Medida 6).		Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de correcciones en la web. N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en manuales. N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en planes. N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en documentos
		Frecuencia de la medida Anual
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Comunicación e IT	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla	
TEMPORALIZACIÓN	En marzo de 2023 y durante la vigencia del Plan	
RECURSOS		
Recursos personales Personal de Dpto. de Comunicación y de Organización	Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica

MEDIDA N° 10**PARTICIPAR EN ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL	Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa de CCS, la participación en actividades de sensibilización o formación en igualdad entre mujeres y hombres o contra la violencia de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Participar y sensibilizar en campañas y actividades que fomentan la igualdad y la conciliación y corresponsabilidad

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS se sumará a la difusión y participación en campañas de prevención de la violencia de género, de promoción de la igualdad y de la conciliación y corresponsabilidad que se pongan en marcha desde organismos públicos, instituciones del ámbito de la justicia y la academia o entidades cuyos valores y principios sean coherentes con los de este Plan de Igualdad.

El despacho, con carácter anual y coincidiendo con fechas simbólicas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre que conmemoran acontecimientos e hitos a favor de la igualdad, la corresponsabilidad y contra la violencia de género, realizará acciones de formación y sensibilización a través de los canales de comunicación externos habituales (web, notas de prensa, redes sociales etc...).

Las abogadas y abogados de CCS participarán, cuando se les invite como profesionales desde universidades, entidades o instituciones públicas y privadas, en actos y debates sobre legislación en materia de igualdad, violencia de género, trata y la explotación sexual etc.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de campañas institucionales en las que participa.

N.º acciones propias de sensibilización.

N.º impactos en prensa.

N.º eventos en los que participa o colabora personal de CCS y % por sexo.

Frecuencia de la medida: Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Comunicación e IT y Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
TEMPORALIZACIÓN	En marzo de 2023 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal de Dpto. de Comunicación y de Organización

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

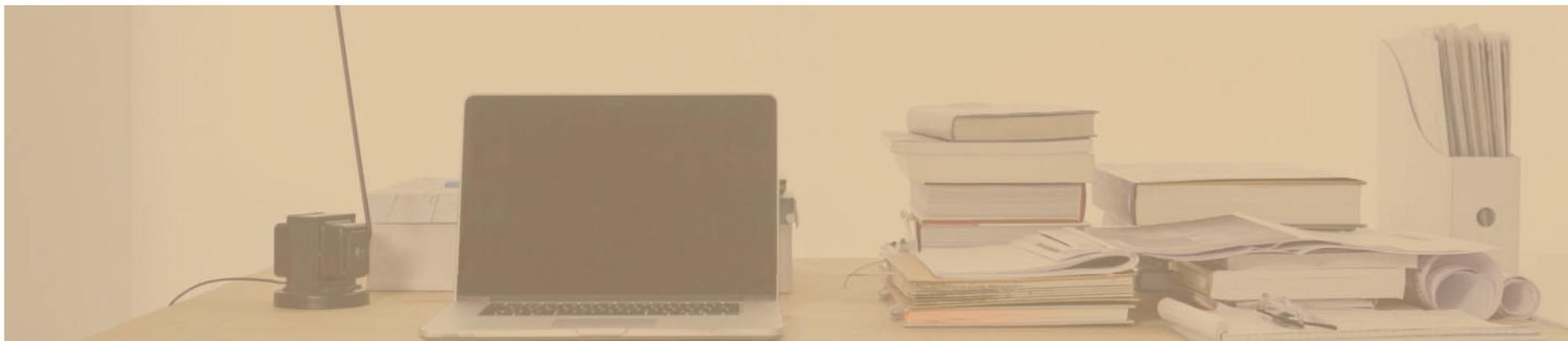
No aplica

AMBITO DE ACTUACIÓN 2: **ACCESO, SELECCIÓN Y** **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

Medidas incluidas

5

11. Eliminar expresamente de los procesos de selección y entrevistas personales preguntas no relacionadas con el currículum de cada aspirante o con el ejercicio del puesto de trabajo.
12. Poner en marcha medidas de acción positiva en los procesos de selección de personal priorizando la contratación del sexo menos representado.
13. Evaluar anualmente la contratación y el acceso a CCS con perspectiva de género.
14. Evaluar y valorar anualmente los puestos de trabajo con perspectiva de género.
15. Elaborar un estudio que analice la situación de las mujeres en los puestos de responsabilidad en los que tengan menor presencia y detecte sus dificultades de promoción profesional.



OBJETIVOS GENERALES

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas.
- Eliminar la segregación laboral, la brecha salarial y combatir la infrarrepresentación femenina.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones positivas en la selección de personal.
- Desarrollar acciones positivas en la selección de personal.
- Mejorar los sistemas de evaluación de la contratación con impacto de género
- Evaluar los puestos de trabajo de CCS.
- Analizar la política de promoción con criterios de igualdad.

INDICADORES

- N.º y porcentaje de mujeres y hombres presentados a los procesos de selección.
- N.º de comunicaciones internas.
- N.º y porcentaje de mujeres y hombres contratados.
- N.º de modificaciones, si fuera preciso, de los protocolos y criterios de valoración en las entrevistas personales.

- Datos desagregados por sexo. Totales y %
- N.º de procesos de selección en los que se ha priorizado la contratación del sexo menos representado.
- N.º de mujeres y hombres seleccionados en los procesos en los que se ha priorizado la contratación del sexo menos representado.
- N.º de nuevas contrataciones desglosado por sexo, puesto y categoría profesional. % de mujeres sobre el total.
- N.º indicadores del informe de evaluación.
- N.º de informes de evaluación de la contratación y acceso.
- N.º de sesgos y brechas de género detectadas.
- Resultados de la evaluación.
- N.º de promociones en los puestos de responsabilidad de los últimos 4 años, desagregados por sexo.
- Características de las promociones.
- Análisis de los datos, conclusiones y recomendaciones.
- N.º comunicaciones y canales de comunicación.
- Factores de valoración por puesto.
- Tareas y funciones por puesto.
-

DEPARTAMENTO IMPLICADO

- Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.

MEDIDA N° 11**ELIMINAR EXPRESAMENTE DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y ENTREVISTAS PERSONALES PREGUNTAS NO RELACIONADAS CON EL CURRÍCULUM DE CADA ASPIRANTE O CON EL EJERCICIO DEL PUESTO DE TRABAJO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar acciones positivas en la selección de personal

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

Para asegurar que los procesos de selección se realizan en CCS en base a los requisitos del puesto, formación y experiencia, en las entrevistas personales no se formularán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar de la persona aspirante. Para ello, se revisarán los guiones, protocolos y criterios habituales empleados por el despacho en las valoraciones.

Desde el Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento se enviará una comunicación interna a los centros de trabajo informando de la aplicación de este criterio. Tal y como ha venido sucediendo, todos los equipos de selección de personal de CCS serán paritarios.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º y porcentaje de mujeres y hombres presentados a los procesos de selección.

N.º y porcentaje de mujeres y hombres contratados.

N.º de comunicaciones internas.

N.º de modificaciones, si fuera preciso, de los protocolos y criterios de valoración en las entrevistas personales

Frecuencia de la medida: Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que participan en los procesos de selección
TEMPORALIZACIÓN	Desde junio de 2022 y durante la vigencia del Plan.

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

No aplica

MEDIDA N° 12		PONER EN MARCHA MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL PRIORIZANDO LA CONTRATACIÓN DEL SEXO MENOS REPRESENTADO	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar acciones positivas en la selección de personal		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida		Indicadores de seguimiento y evaluación	
<p>En los procesos de selección de personal y siempre que concurren idénticas condiciones de idoneidad, mérito y capacidad en las candidaturas, se dará preferencia en la contratación al sexo menos representado en la categoría o puesto de la selección.</p> <p>Esta medida de acción positiva, estrategia que cuenta con el respaldo constitucional, se pone en marcha con el propósito de corregir desequilibrios por razón de sexo y la segregación laboral.</p> <p>CCS, durante la vigencia del Plan, irá incorporando a los procesos de selección, otras herramientas que refuercen la igualdad entre mujeres y hombres y garantice la ausencia de discriminación por razón de sexo.</p>		<p>N.º de procesos de selección en los que se ha priorizado la contratación del sexo menos representado.</p> <p>N.º de mujeres y hombres seleccionados en los procesos en los que se ha priorizado la contratación del sexo menos representado.</p> <p>N.º de nuevas contrataciones desglosado por sexo, puesto y categoría profesional. % de mujeres sobre el total.</p>	
		Frecuencia de la medida: Semestral	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que participan en los procesos de selección. La plantilla.		
TEMPORALIZACIÓN	Desde junio de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
RECURSOS			
Recursos personales	Recursos materiales	Recursos económicos	
Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	No aplica	No aplica	

MEDIDA N° 13	EVALUAR ANUALMENTE LA CONTRATACIÓN Y EL ACCESO A CCS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar los sistemas de evaluación de la contratación con impacto de género	
METODOLOGÍA		
<p>Descripción de la medida</p> <p>CCS sistematizará la evaluación de la contratación y el acceso a la empresa para determinar que esta se ha llevado a cabo bajo el principio de igualdad y no discriminación. La evaluación será anual y señalará, entre otras cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos e información sobre las dificultades, si es que las ha habido, para seleccionar mujeres en determinados puestos. • Información relativa a horarios, disponibilidad y otras condiciones del puesto y que han señalado las personas aspirantes. 	<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p> <p>N.º indicadores del informe de evaluación. N.º de informes de evaluación de la contratación y acceso. N.º de sesgos y brechas de género detectadas</p>	<p>Frecuencia de la medida:</p> <p>Anual</p>
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	La dirección del despacho	
TEMPORALIZACIÓN	Desde diciembre de 2022 y durante la vigencia del Plan	
RECURSOS		
<p>Recursos personales</p> <p>Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento</p>	<p>Recursos materiales</p> <p>No aplica</p>	<p>Recursos económicos</p> <p>No aplica</p>

MEDIDA N° 14**EVALUAR Y VALORAR ANUALMENTE LOS PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
OBJETIVO GENERAL	Eliminar la segregación laboral, la brecha salarial y combatir la infrarrepresentación femenina
OBJETIVO ESPECÍFICO	Evaluar los puestos de trabajo de CCS.

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS realizará una detallada evaluación de los puestos de trabajo de acuerdo con el RD 902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta el sistema retributivo y su relación con el sistema de promoción interna. Para esta evaluación, los factores de valoración estarán vinculados al desarrollo de la actividad laboral que deberá referirse a las tareas y funciones de cada puesto teniendo en cuenta el tipo de trabajo realizado en CCS, independientemente de la modalidad del contrato o jornada de cada persona trabajadora.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Resultados de la evaluación.
Datos desagregados por sexo. Totales y %.
Factores de valoración por puesto.
Tareas y funciones por puesto

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan.

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

No aplica

MEDIDA N° 15**ELABORAR UN ESTUDIO QUE ANALICE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LOS QUE TENGAN MENOR PRESENCIA Y DETECTE SUS DIFICULTADES DE PROMOCIÓN PROFESIONAL**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
----------------------------	---

OBJETIVO GENERAL	Eliminar la segregación laboral, la brecha salarial y combatir la infrarrepresentación femenina
-------------------------	---

OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar la política de promoción con criterios de igualdad.
----------------------------	--

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS analizará la evolución y características de las promociones internas, concretamente las de abogado/a junior a abogado/a, de abogado/a a abogado/a principal y de abogado/a principal a director/a.

En este análisis se estudiará el impacto de género en la carrera profesional, particularmente en el acceso a los puestos de responsabilidad, y las dificultades detectadas en la promoción, especialmente en lo que se refiere a las etapas de maternidad y crianza.

En el estudio se incluirán las conclusiones y las recomendaciones oportunas y los resultados se comunicarán a la plantilla a través de los canales de comunicación interna.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º promociones en los puestos de responsabilidad de los últimos 4 años, desagregados por sexo.

Características de las promociones.

Análisis de los datos, conclusiones y recomendaciones.

N.º comunicaciones y canales de comunicación

Frecuencia de la medida:

Al finalizar el estudio

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
---------------------------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS	La dirección del despacho en particular pero está destinada al conjunto de la plantilla
-------------------------------	---

TEMPORALIZACIÓN	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan.
------------------------	--

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

Coste de personal externo para realización del estudio

AMBITO DE ACTUACIÓN 3: ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

16. Elaborar y editar una Guía de los Derechos de Conciliación.
17. Celebrar las reuniones de trabajo en horario laboral y/o a través de medios telemáticos que eviten desplazamientos a las personas de la plantilla.
18. Conceder permisos a las personas de la plantilla que lo soliciten para someterse a técnicas de reproducción asistida.
19. Celebrar las sesiones formativas y cursos en horario laboral y/o a través de medios telemáticos.
20. Elaboración de un cuestionario a la plantilla respecto a la política de conciliación y corresponsabilidad.
21. Elaborar una propuesta de la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización y flexibilidad de horarios.
22. Ofertar la opción de una formación específica a las personas reincorporadas tras ejercer derechos de conciliación.
23. Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho.
24. Ampliar voluntariamente los datos sobre la plantilla.
25. Garantizar flexibilidad horaria a personas trabajadoras durante periodo de adaptación a centros educativos de sus hijos/as o menores bajo su tutela.
26. Posibilitar la unión de los permisos de paternidad con las vacaciones.
27. Licencia retribuida en acompañamiento a pareja en preparación al parto.

Medidas incluidas

12

OBJETIVO GENERAL

- Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reforzar el conocimiento y disfrute de los derechos de conciliación.
- Adaptar reuniones a los horarios de las personas trabajadoras.
- Ampliar los derechos de conciliación.
- Adaptar la formación a los horarios de las personas trabajadoras.
- Ampliar canales de comunicación internas para mejorar la política de conciliación y corresponsabilidad.
- Lograr una mejora en el horario que fomente la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar la opción de formación tras la reincorporación de los permisos por disfrute de derechos de conciliación.
- Ampliar los datos referidos a la plantilla para mejorar el acogimiento a los derechos de conciliación.

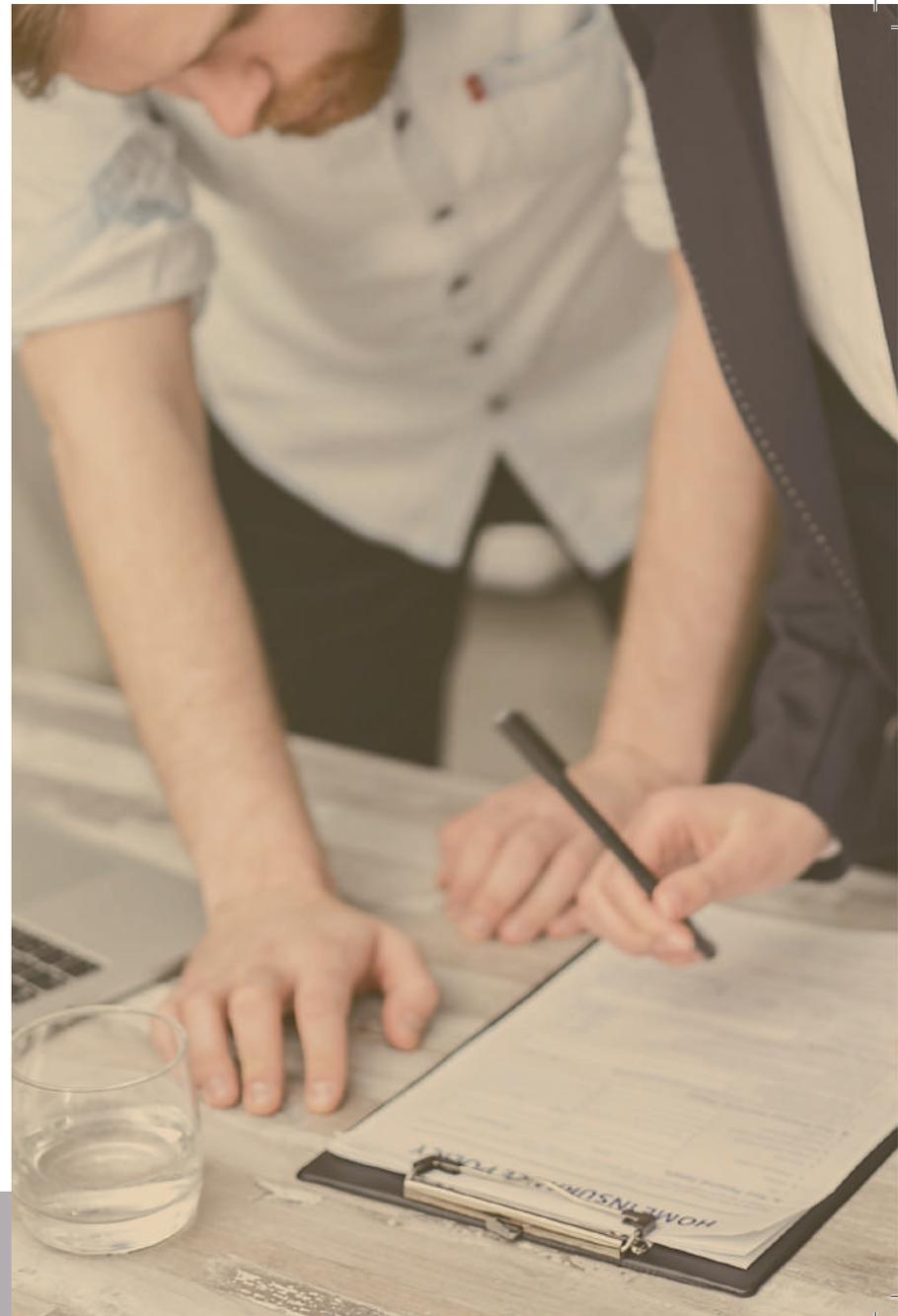
INDICADORES

- N.º acciones de difusión de la Guía.
- N.º canales internos de difusión utilizados.
- N.º de personas y % por sexo que se acogían, antes de la edición de la Guía, a las medidas de conciliación.
- N.º personas y % por sexo que se acogen a medidas de conciliación después de la difusión de la Guía.
- N.º de reuniones celebradas durante el horario laboral y % sobre el total.
- N.º de frecuencia de reuniones telemáticas.
- % reducción de viajes de trabajo
- N.º de personas a las que se le concede este permiso y % por sexo.
- N.º de personas de la plantilla que lo solicitan y % por sexo.
- N.º de formaciones internas de CCS y % de mujeres y hombres asistentes.
- N.º de formaciones internas de CCS celebradas en horario laboral, % sobre el total de formaciones y % de participantes por sexo.
- N.º de personas con jornada parcial o reducción de jornada que asisten a las sesiones formativas telemáticamente y % por sexo.

- N.º cuestionarios respondidos y % por sexo.
- N.º canales de distribución del cuestionario.
- N.º conclusiones.
- N.º propuestas.
- % por centros de trabajo con reorganización del trabajo.
- Indicadores por objetivos.
- N.º formaciones de reciclaje profesional realizadas con carácter anual.
- Datos totales por sexo y % por sexo.
- N.º convocatorias de formación a las personas con permisos o excedencias.
- N.º de personas de la plantilla inscritas como parejas de hecho.
- N.º de personas que se han acogido a la medida.
- N.º de indicadores incorporados.
- N.º de personas que amplían datos.
- N.º de personas (padres, madres o tutores/as) que solicitan la medida y % por sexo.
- N.º de acuerdos individuales y % por sexo.

DEPARTAMENTO IMPLICADO

Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento



MEDIDA Nº 16**ELABORAR Y EDITAR UNA GUÍA DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar el conocimiento y disfrute de los derechos de conciliación

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

Se elaborará una Guía de Derechos de Conciliación que incluirá la legislación, los derechos y las medidas de conciliación existentes en CCS.

Este material impulsará el conocimiento de los derechos y fomentará el acogimiento de hombres y mujeres, especialmente en el caso de los permisos y reducciones de jornada.

La Guía se difundirá a través del email y de la plataforma de trabajo interna, para que llegue a toda la plantilla.

Se alojará en la web corporativa y se repartirá con el material de bienvenida.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º acciones de difusión de la Guía.

N.º canales internos de difusión utilizados.

N.º de personas y % por sexo que se acogían, antes de la edición de la Guía, a las medidas de conciliación.

N.º personas y % por sexo que se acogen a medidas de conciliación después de la difusión de la Guía

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde febrero de 2023 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personas encargadas de elaborar la Guía o personal de empresa externa contratada

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

Coste de la empresa externa y edición y maquetación de la Guía, en caso de que se subcontrate

MEDIDA N° 17**CELEBRAR LAS REUNIONES DE TRABAJO EN HORARIO LABORAL Y/O A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS QUE EVITEN DESPLAZAMIENTOS A LAS PERSONAS DE LA PLANTILLA**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adaptar reuniones a los horarios de las personas trabajadoras

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS, con carácter general, convocará todas las reuniones de trabajo en horario laboral. En caso de que una o más de las personas asistentes a la reunión tengan jornada parcial o reducción de jornada, la reunión se celebrará dentro del horario coincidente al de estas personas.

En el despacho se priorizará el uso de herramientas telemáticas para facilitar la conciliación y reducir los viajes y desplazamientos con pernocta, siempre que sea posible.

Se garantizará la desconexión digital de la plantilla en los términos establecidos en la Ley de Protección de Datos y se avanzará durante la vigencia del Plan en la elaboración de un Protocolo o Acuerdo de Desconexión Digital.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de reuniones celebradas durante el horario laboral y % sobre el total.
N.º de frecuencia de reuniones telemáticas.
% reducción de viajes de trabajo

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

No aplica

MEDIDA N° 18**CONCEDER PERMISOS A LAS PERSONAS DE LA PLANTILLA QUE LO SOLICITEN PARA SOMETERSE A TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN ASISTIDA**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar derechos de conciliación

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS concederá un permiso retribuido que en ningún caso estará por debajo de lo necesario, negociado y previo acuerdo, a las personas de la plantilla que se vayan a someter a tratamientos o técnicas de reproducción asistida.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de personas de la plantilla que lo solicitan y % por sexo.

N.º de personas a las que se le concede este permiso y % por sexo

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

Impacto económico de los permisos en la empresa

MEDIDA N° 19**CELEBRAR LAS SESIONES FORMATIVAS Y CURSOS EN HORARIO LABORAL Y/O A TRAVÉS DE MEDIOS TELEMÁTICOS**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adaptar la formación a los horarios de las personas trabajadoras

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS, con carácter general, celebrará todas las sesiones y cursos de formación internos en horario laboral. En caso de que una o más de las personas asistentes a la formación tengan jornada parcial o reducción de jornada, esta sesión formativa se celebrará dentro del horario coincidente al de estas personas. Si no fuera posible, se habilitarán medios telemáticos.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de formaciones internas de CCS y % de mujeres y hombres asistentes.
N.º de formaciones internas de CCS celebradas en horario laboral, % sobre el total de formaciones y % de participantes por sexo.
N.º de personas con jornada parcial o reducción de jornada que asisten a las sesiones formativas telemáticamente y % por sexo.

Frecuencia de la medida: Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

En su caso, el coste de material informático

MEDIDA N° 20		ELABORACIÓN DE UN CUESTIONARIO A LA PLANTILLA RESPECTO A LA POLÍTICA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar canales de comunicación internas para mejorar la política de conciliación y corresponsabilidad.		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida CCS realizará una encuesta interna a la plantilla para conocer directamente y garantizando el anonimato, las opiniones, necesidades y propuestas en materia de conciliación. El cuestionario, cuyas preguntas serán acordadas con la Comisión de Igualdad, será difundido a la plantilla a través del email y en cada centro de trabajo se habilitará un buzón físico para depositar estos cuestionarios. El Dpto. de Organización será el encargado de elaborar las conclusiones del cuestionario y ordenar las propuestas de la plantilla.		Indicadores de seguimiento y evaluación N.º cuestionarios respondidos y % por sexo. N.º canales de distribución del cuestionario. N.º conclusiones. N.º propuestas.	
		Frecuencia de la medida: Al finalizar el análisis de los datos del cuestionario.	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla		
TEMPORALIZACIÓN	En marzo de 2023		
RECURSOS			
Recursos personales Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	Recursos materiales Email, cuestionario y buzones físicos en los 3 centros de trabajo	Recursos económicos No aplica	

MEDIDA N° 21**ELABORAR UNA PROPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR OBJETIVOS VINCULADA A LA RACIONALIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una mejora en el horario que fomente la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

Con los resultados obtenidos en el cuestionario (Medida 20) el Dpto. de Organización elaborará una propuesta de organización del trabajo del despacho por objetivos, vinculada a la racionalización de horarios y flexibilidad laboral. Esta propuesta, de acuerdo con la Comisión de Igualdad, está dirigida a conseguir una mayor autonomía en la organización de tareas y responsabilidades, fomentar una mayor eficiencia laboral y flexibilizar los horarios, siempre teniendo en cuenta el sector y características de la empresa.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º propuestas.
% por centros de trabajo con reorganización del trabajo.
Indicadores por objetivos

Frecuencia de la medida:

Al finalizar el análisis de los datos del cuestionario.

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde mayo de 2023

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

En su caso, coste de personal externo para elaborar el cuestionario

MEDIDA N° 22	OFERTAR LA OPCIÓN DE UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA A LAS PERSONAS REINCORPORADAS TRAS EJERCER DERECHOS DE CONCILIACIÓN	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la opción de formación tras la reincorporación de los permisos por disfrute de derechos de conciliación	
METODOLOGÍA		
<p>Descripción de la medida</p> <p>CCS garantizará la impartición de formación interna al personal que se reincorpore, tras la finalización de la suspensión de contrato por permiso de nacimiento o cuidado de hijos/as, excedencias por motivos familiares o bajas, cuando la persona trabajadora solicite la formativa para el reciclaje profesional.</p> <p>El Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento enviará siempre las convocatorias de formación a las personas que se encuentren en situación de permiso por nacimiento y cuidados o excedencias.</p>		<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p> <p>N.º formaciones de reciclaje profesional realizadas con carácter anual.</p> <p>Datos totales por sexo y % por sexo.</p> <p>N.º convocatorias de formación a las personas con permisos o excedencias</p>
		<p>Frecuencia de la medida:</p> <p>Anual</p>
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla	
TEMPORALIZACIÓN	Desde febrero de 2022 y durante la vigencia del Plan.	
RECURSOS		
<p>Recursos personales</p> <p>Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento o personal externo que imparta la formación</p>	<p>Recursos materiales</p> <p>Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado</p>	<p>Recursos económicos</p> <p>Coste de la formación externa, en su caso</p>

MEDIDA N° 23**EXTENDER LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN A LAS PAREJAS DE HECHO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

Se equiparará plenamente a la plantilla el ejercicio de los derechos entre las parejas de hecho y de derecho. Así mismo, se extenderá cualquier permiso relacionado con la condición de cónyuge a la pareja de hecho.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de personas de la plantilla inscritas como parejas de hecho.
N.º de personas que se han acogido a la medida.

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

Impacto económico de la equiparación en la empresa

MEDIDA N° 24		AMPLIAR VOLUNTARIAMENTE LOS DATOS SOBRE LA PLANTILLA	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los datos referidos a la plantilla para mejorar el acogimiento a los derechos de conciliación		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida CCS, de acuerdo con las personas trabajadoras, tratará de ampliar los datos referidos a la situación familiar de la plantilla con el objetivo de conocer mejorar la cobertura y disfrute de los derechos de conciliación previstos en el Plan de Igualdad en particular y en la normativa en general (N.º hijos/as, menores a cargo, personas dependientes o con discapacidad a cargo etc..). Esta medida será voluntaria y se ejecutará de acuerdo con la legislación en materia de protección de datos.		Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de personas que amplían datos. N.º de indicadores incorporados	
		Frecuencia de la medida: Anual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla		
TEMPORALIZACIÓN	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan.		
RECURSOS			
Recursos personales Personal del Dpto. de Organización y gestión del conocimiento	Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica	

MEDIDA N° 25		GARANTIZAR FLEXIBILIDAD HORARIA A PERSONAS TRABAJADORAS DURANTE PERIODO DE ADAPTACIÓN A CENTROS EDUCATIVOS DE SUS HIJOS/AS O MENORES BAJO SU TUTELA	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida CCS garantizará flexibilidad horaria a personas trabajadoras que sean padres, madres o tutores/as durante el período de adaptación de sus hijos/as a los centros educativos. Esta flexibilidad se formalizará con carácter individual y mediante acuerdo detallado con la persona trabajadora.		Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de personas (madres, padres o tutores/as) que solicitan la medida y % por sexo. N.º acuerdos individuales y % por sexo.	
		Frecuencia de la medida: Anual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla (madres, padres o tutores)		
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
Recursos personales Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica

MEDIDA N° 26**POSIBILITAR LA UNIÓN DE LOS PERMISOS DE NACIMIENTO CON LAS VACACIONES.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS posibilitará la unión de los permisos por nacimiento con las vacaciones

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de trabajadores de CCS que se han acogido a esta medida

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Los trabajadores de CCS con hijos
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

No aplica

MEDIDA N° 27**LICENCIA RETRIBUIDA EN ACOMPAÑAMIENTO A PAREJA EN PREPARACIÓN AL PARTO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación	
METODOLOGÍA		
Descripción de la medida CCS garantizará licencia retribuida a las personas de la plantilla que soliciten acompañar a sus parejas a las clases de preparación al parto y/o a exámenes prenatales, siempre que se justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral.	Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de personas trabajadoras que se acogen a la medida	
	Frecuencia de la medida: Al finalizar el análisis de los datos del cuestionario.	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	Los trabajadores de CCS que sean padres	
TEMPORALIZACIÓN	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan.	
RECURSOS		
Recursos personales Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica

AMBITO DE ACTUACIÓN 4: ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Medidas incluidas

7

28. Elaborar un Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
29. Difundir el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.
30. Apoyar con medidas de asesoramiento e información legal a las víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla de CCS.
31. Apoyar con medidas económicas a las víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla de CCS.
32. Ampliar derechos laborales en casos de cambio de puesto o traslado de centro de trabajo a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.
33. Ampliar derechos laborales en cuanto a horarios y jornada a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.
34. Permiso retribuido de 3 días por cambio de domicilio de las víctimas de violencia de género.

OBJETIVOS GENERALES

- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Poner en marcha mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de protección a las víctimas poniendo fin a la situación que vive en su entorno laboral.
- Difundir e informar sobre los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un servicio de apoyo legal a las mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género.
- Destinar recursos a las mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género.
- Establecer medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género cuando un traslado de centro de trabajo implique un cambio de domicilio.
- Ampliar derechos laborales a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

INDICADORES

- N.º reuniones de elaboración y negociación del Protocolo.
- Aprobación del Protocolo.
- N.º de veces que se ha seguido el Protocolo.
- N.º personas de la plantilla víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo aprobado.
- N.º acciones de difusión.
- N.º canales de difusión.
- N.º de ejemplares en formato físico editados.
- N.º de mujeres que han solicitado la medida.
- N.º mujeres que se han acogido a la medida.
- N.º mujeres que lo han solicitado y se han acogida a la medida desagregado por puesto y categorías profesionales.
- N.º mujeres de la plantilla que prestan este servicio.

DEPARTAMENTO IMPLICADO

- Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

MEDIDA N° 28		ELABORAR UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO GENERAL	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Poner en marcha mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de protección a las víctimas poniendo fin a la situación que vive en su entorno laboral		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida Se elaborará y negociará, en el seno de la Comisión de Igualdad de CCS, un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. El Protocolo se elaborará bajo el principio de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad, de respeto, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, conservando sus condiciones laborales previas. Definirá las formas de acoso, medidas de prevención del acoso, procedimiento de actuación y proceso de instrucción, así como control de seguimiento y garantías.		Indicadores de seguimiento y evaluación N.º reuniones de elaboración y negociación del Protocolo. Aprobación del Protocolo. N.º de veces que se ha seguido el Protocolo. N.º personas de la plantilla víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo aprobado	
		Frecuencia de la medida: Anual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla		
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
Recursos personales Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		Recursos materiales No aplica	Recursos económicos Coste de empresa externa que elabore el protocolo

MEDIDA N° 29**DIFUNDIR EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir e informar sobre los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

El Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo se enviará a la plantilla a través de los canales de comunicación interna, vía email y a través de la plataforma de trabajo interna.

Se editará en formato papel y se pondrá a disposición en los centros de trabajo del despacho.

El Protocolo se alojará en la web corporativa y se incluirá en el material de bienvenida que se entrega a las personas que se incorporen a la plantilla.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º acciones de difusión.

N.º canales de difusión.

N.º de ejemplares en formato físico editados.

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

No aplica

MEDIDA N° 30**APOYAR CON MEDIDAS DE ASESORAMIENTO E INFORMACIÓN LEGAL A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE FORMEN PARTE DE LA PLANTILLA DE CCS**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar un servicio de apoyo legal a las mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género.

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS implantará un sistema de apoyo e información a mujeres víctimas de violencia de género mediante el cual se garantizará un primer asesoramiento legal a la trabajadora víctima, tanto civil como penal.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de mujeres que han solicitado la medida.
 N.º mujeres que se han acogido a la medida.
 N.º mujeres que lo han solicitado y se han acogida a la medida desagregado por puesto.
 N.º mujeres de la plantilla que prestan este servicio.

Frecuencia de la medida:

Bianual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género
TEMPORALIZACIÓN	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal de CCS que preste este servicio

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

El equivalente a las horas de facturación

MEDIDA N° 31**APOYAR CON MEDIDAS ECONÓMICAS A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO QUE FORMEN PARTE DE LA PLANTILLA DE CCS**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Apoyar económicamente a mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género	
METODOLOGÍA		
Descripción de la medida CCS flexibilizará los criterios de concesión de anticipos económicos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Así, las víctimas de violencia de género tendrán derecho a que se les adelanten 12 mensualidades de su nómina. La empresa garantizará la confidencialidad de las mujeres que lo soliciten, así como la resolución individual de dichos anticipos. A efectos de esta medida, la acreditación de la condición de víctima de violencia de género será en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de mujeres que han solicitado la medida, desagregado por puestos y categorías profesionales N.º mujeres que se han acogido a la medida, desagregado por puestos y categorías.	
	Frecuencia de la medida: Bianual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género	
TEMPORALIZACIÓN	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan	
RECURSOS		
Recursos personales Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica

MEDIDA Nº 32**AMPLIAR DERECHOS LABORALES EN LOS CASOS DE CAMBIO DE PUESTO O TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO A LAS MUJERES DE LA PLANTILLA QUE TENGAN LA CONSIDERACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS facilitará el cambio de puesto o de centro de trabajo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

La empresa reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses y establecerá una licencia retribuida de 6 días destinada a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que se trasladen de centro de trabajo (A Coruña, Madrid o Vigo) y este traslado implique movilidad geográfica. A estos efectos se considerará movilidad geográfica cuando se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual a una localidad de destino a más de 50 KM de la localidad de origen.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de mujeres que se acogen a esta medida

Frecuencia de la medida:

Bianual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género
TEMPORALIZACIÓN	Desde septiembre de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

El coste de la licencia retribuida

MEDIDA N° 33**AMPLIAR DERECHOS LABORALES EN CUANTO A REORGANIZACIÓN DE HORARIOS Y JORNADA A LAS MUJERES DE LA PLANTILLA QUE TENGAN LA CONSIDERACIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer medidas de reorganización del horario y modalidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a:

- La reordenación y adaptación de su jornada laboral.
- Al cambio de la modalidad de prestación del trabajo presencial a teletrabajo si el puesto lo permite (en caso contrario CCS adoptará las medidas necesarias que beneficien su situación personal).

Las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o servicios de salud, sin perjuicio de que estas sean comunicadas por la trabajadora a CCS a la mayor brevedad posible.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de mujeres que se acogen a esta medida.
N.º y % de solicitudes concedidas y denegadas de reordenación y adaptación de la jornada

Frecuencia de la medida:

Bianual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

No aplica

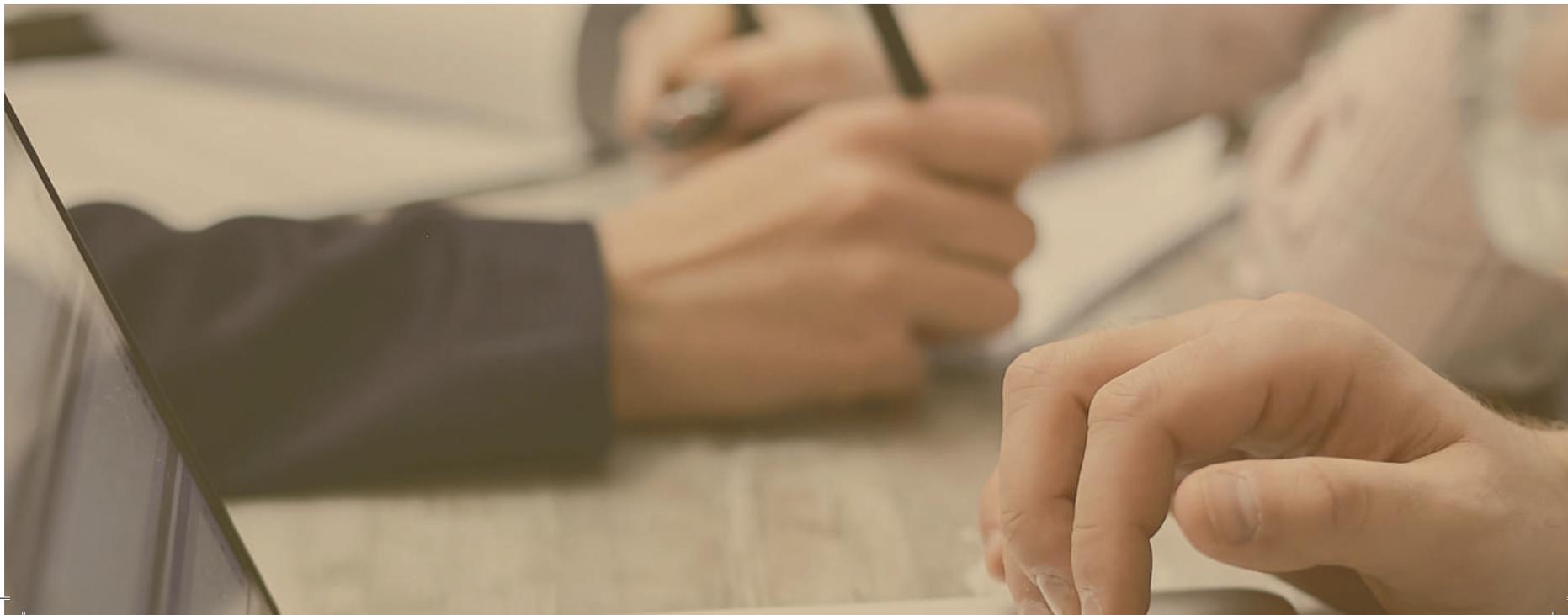
MEDIDA N° 34		PERMISO RETRIBUIDO DE 3 DÍAS POR CAMBIO DE DOMICILIO DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar derechos laborales a las trabajadoras víctimas de violencia de género		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a:		Indicadores de seguimiento y evaluación	
<ul style="list-style-type: none"> Un permiso retribuido de 3 días, en el caso de cambio de domicilio, motivado por la condición de víctima de la trabajadora de CCS. 		N.º de mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a esta medida al verse obligadas a cambiar de domicilio	
		Frecuencia de la medida: Bianual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género		
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
Recursos personales Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	Recursos materiales No aplica	Recursos económicos No aplica	

AMBITO DE ACTUACIÓN 5: FORMACIÓN

Medidas incluidas

4

- 35. Impartir formación en habilidades directivas a las mujeres de la plantilla.
- 36. Impartir formación en igualdad a toda la plantilla de CCS.
- 37. Impartir formación específica en materia de acoso sexual.
- 38. Incrementar la oferta de formación no presencial a la plantilla de CCS.



OBJETIVOS GENERALES

- Apoyar la carrera profesional de las mujeres.
- Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer el desarrollo del liderazgo femenino en CCS y contribuir a la promoción interna de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.
- Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de CCS.
- Formar en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Incrementar la oferta de la formación online.

INDICADORES

- N.º de mujeres participantes en estas acciones y % sobre el total de mujeres en CCS.
- N.º acciones formativas impartidas y N.º asistentes.
- Resultados: N.º de mujeres que han promocionado internamente.
- N.º acciones formativas planificadas anualmente.
- N.º horas de formación de cada persona.
- Cuestionario final de satisfacción.
- N.º asistentes a las formaciones con datos totales y % desagregado por sexo.
- N.º acciones formativas planificadas anualmente y % en modalidad no presencial.
- N.º mujeres y porcentaje sobre el total asistentes a la formación no presencial.
- N.º horas de formación por persona y % por sexo.

DEPARTAMENTO IMPLICADO

- Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

MEDIDA N° 35**IMPARTIR FORMACIÓN EN HABILIDADES DIRECTIVAS A LAS MUJERES DE LA PLANTILLA**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
OBJETIVO GENERAL	Apoyar la carrera profesional de las mujeres.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer el desarrollo del liderazgo femenino en CCS y contribuir a la promoción interna de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS diseñará y pondrá en marcha un curso de habilidades directivas destinado a las mujeres de la empresa que motiven y fomenten su acceso a puestos directivos, reforzando además una mayor visibilidad externa de las mujeres que trabajan en CCS y de sus logros profesionales.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de mujeres participantes en estas acciones y % sobre el total de mujeres en CCS.

N.º acciones formativas impartidas y N.º asistentes.

Resultados: N.º de mujeres que han promocionado internamente.

Frecuencia de la medida:

Bianual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Las mujeres de CCS
TEMPORALIZACIÓN	En mayo de 2023 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y personal externo

Recursos materiales

Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado

Recursos económicos

Coste personal externo para formación

MEDIDA N° 36**IMPARTIR FORMACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA DE CCS**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de CCS

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

En CCS se impartirá formación específica en materia de igualdad al conjunto de la plantilla y de forma gradual. La formación estará dirigida a:

- Comisión de Igualdad (formación especializada en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género e igualdad en el ámbito económico).
- Socios/a.
- Directores/as y abogados/as principales.
- Abogados/as, abogados/as junior, en formación.
- Personal de administración

Se diseñará un cuestionario al finalizar la formación a cada grupo.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º acciones formativas planificadas anualmente.
N.º asistentes a las formaciones con datos totales y % desagregado por sexo.
N.º horas de formación de cada persona.
Cuestionario final de satisfacción.

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	Desde abril de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personas formadoras externas

Recursos materiales

Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado

Recursos económicos

Coste cursos y de las personas formadoras

MEDIDA Nº 37**IMPARTIR FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS impartirá una formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo que se celebrará durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Esta formación estará dirigida a las personas de la plantilla que forman parte del Comisión de Igualdad y a aquellas otras que se estime oportuno.

Se diseñará un cuestionario al finalizar la formación destinado a las personas asistentes.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de asistentes a la formación y % por sexo.
Cuestionario final de satisfacción.

Frecuencia de la medida:

Al finalizar la acción formativa.

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que conforman la Comisión de Igualdad y otras que se estimen oportunas
TEMPORALIZACIÓN	En octubre de 2022

RECURSOS**Recursos personales**

Persona o empresa formadora externa

Recursos materiales

Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado

Recursos económicos

Coste de la acción formativa

MEDIDA N° 38		INCREMENTAR LA OFERTA DE FORMACIÓN NO PRESENCIAL A LA PLANTILLA DE CCS	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la oferta de la formación online		
METODOLOGÍA			
<p>Descripción de la medida</p> <p>CCS ampliará la oferta de formación en modalidad no presencial, a través de los medios audiovisuales disponibles como webinaros, streaming, videoconferencias, grabaciones o formaciones a través de cursos en YouTube.</p> <p>La formación en esta modalidad facilitará el acceso d un mayor número de personas de la plantilla, que facilitará la conciliación de la vida laboral, personal y familiar</p>		<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p> <p>N.º acciones formativas planificadas anualmente y % en modalidad no presencial.</p> <p>N.º mujeres y porcentaje sobre el total asistentes a la formación no presencial.</p> <p>N.º horas de formación por persona y % por sexo.</p>	
		<p>Frecuencia de la medida:</p> <p>Anual</p>	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla		
TEMPORALIZACIÓN	Desde octubre de 2023 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
<p>Recursos personales</p> <p>Personal de CCS o personas formadoras externas</p>	<p>Recursos materiales</p> <p>Instalaciones, medios tecnológicos, material formativo online y otros recursos</p>	<p>Recursos económicos</p> <p>Coste cursos, de los materiales y de las personas formadoras</p>	

AMBITO DE ACTUACIÓN 6: CONDICIONES LABORALES

Medidas incluidas

4

OBJETIVOS GENERALES

- Erradicar la brecha salarial de género
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la igualdad en la retri-bución para trabajos de igual valor.
- Incorporar la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales, específicamente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.
- Estudiar los riesgos psicosociales en CCS.

- 39. Desarrollar una herramienta de análisis salarial con perspectiva de género.
- 40. Aplicar la perspectiva de género a las medidas de prevención de riesgos y salud laborales.
- 41. Informar a las mujeres embarazadas sobre procedimiento y derechos en relación con las medidas de seguridad y salud laboral.
- 42. Estudiar los riesgos psicosociales con perspectiva de género

INDICADORES

- Herramienta.
- N.º indicador. Datos totales y % por sexo.
- N.º acciones de sistematización de cada puesto.
- N.º medidas correctoras.
- Diferencias retributivas.
- Datos de la evolución retributiva.
- N.º de indicadores incorporados al Plan de PRL.
- N.º de comunicaciones realizadas a mujeres embarazadas de CCS.
- N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.

DEPARTAMENTO IMPLICADO

- Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
- Dpto. Contabilidad

MEDIDA N° 39**DESARROLLAR UNA HERRAMIENTA DE ANÁLISIS SALARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES
OBJETIVO GENERAL	Erradicar la brecha salarial de género
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad en la retribución para trabajos de igual valor

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

Se sistematizará un mecanismo de seguimiento y evaluación a través de una herramienta que analizará los datos salariales por sexo, edad, estudios, puestos y categorías salariales, teniendo en cuenta lo establecido en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva.

Esta herramienta permitirá conocer la evolución de las posibles diferencias retributivas y aplicar, en su caso, las medidas correctoras. Con carácter anual se informará a dirección del despacho y a la Comisión de Igualdad sobre la evolución de la brecha salarial en CCS.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Herramienta.
N.º indicadores. Datos totales y % por sexo.
N.º acciones de sistematización de cada puesto.
Datos de la evolución retributiva.
Diferencias retributivas.
N.º medidas correctoras.

Frecuencia de la medida:

Anual

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y Dpto. Contabilidad
PERSONAS DESTINATARIAS	La Dirección
TEMPORALIZACIÓN	Desde mayo de 2022 y durante la vigencia del Plan

RECURSOS**Recursos personales**

Personal del Dpto. Contabilidad y Dpto. de Organización

Recursos materiales

No aplica

Recursos económicos

No aplica

MEDIDA N° 40**APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES	
OBJETIVO GENERAL	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales, específicamente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	
METODOLOGÍA		
Descripción de la medida Se incorporará la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en cualquier otra obligación relacionada con ella, prestando especial atención a los riesgos asociados al embarazo, a la lactancia, a la menopausia o a las situaciones de acoso sexual vividas y a situaciones de violencia de género. Por ello, se revisará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando nuevos indicadores, dando cumplimiento al art. 27 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Indicadores de seguimiento y evaluación N.º de indicadores incorporados al Plan de PRL.	
	Frecuencia de la medida: Bianual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla	
TEMPORALIZACIÓN	Desde enero de 2023 y durante la vigencia del Plan	
RECURSOS		
Recursos personales Empresa externa que elabore el Plan de PRL.	Recursos materiales No aplica	Recursos económicos Coste de la elaboración del Plan de PRL elaborado por la empresa externa

MEDIDA N° 41		INFORMAR A LAS MUJERES EMBARAZADAS SOBRE PROCEDIMIENTO Y DERECHOS EN RELACIÓN CON LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES		
OBJETIVO GENERAL	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales, específicamente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales		
METODOLOGÍA			
Descripción de la medida		Indicadores de seguimiento y evaluación	
Las mujeres trabajadoras embarazadas de CCS, cuando comuniquen a la empresa su estado, recibirán toda la información relativa al procedimiento a aplicar y los derechos que la asisten durante el embarazo y la lactancia en relación con las medidas de seguridad y salud laboral. Esta información será proporcionada por la empresa que gestiona el servicio de prevención de riesgos laborales en CCS.		N.º de comunicaciones realizadas a mujeres embarazadas de CCS.	
		Frecuencia de la medida:	
		Anual	
PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento		
PERSONAS DESTINATARIAS	Las mujeres embarazadas que sean trabajadoras de la plantilla		
TEMPORALIZACIÓN	Desde marzo de 2022 y durante la vigencia del Plan		
RECURSOS			
Recursos personales	Recursos materiales	Recursos económicos	
Empresa externa	No aplica	Coste de la empresa externa	

MEDIDA N° 42**ESTUDIAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES
OBJETIVO GENERAL	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa
OBJETIVO ESPECÍFICO	Estudiar los riesgos psicosociales en CCS

METODOLOGÍA**Descripción de la medida**

CCS realizará durante al menos un estudio de evaluación de los riesgos psicosociales con perspectiva de género en la empresa. Para ello, se elaborará un cuestionario dirigido a toda la plantilla, que se elaborará juntamente con la Comisión de Igualdad y que profundizará en los hábitos, prácticas y patologías de mujeres y hombres de la plantilla.

Indicadores de seguimiento y evaluación

N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.

Frecuencia de la medida:

Una vez analizado el cuestionario

PERSONA O DPTO. PROMOTOR	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
PERSONAS DESTINATARIAS	La plantilla
TEMPORALIZACIÓN	En enero de 2024

RECURSOS**Recursos personales**

Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento

Recursos materiales

El cuestionario

Recursos económicos

No aplica

11

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento, tanto de las medidas y objetivos, como de la implantación global.

Cada medida cuenta con la temporalización perfectamente detallada y con los indicadores correspondientes a cada medida. Además, se detalla la persona o departamento promotor de cada medida, lo que facilitará el seguimiento y por supuesto la evaluación final.

El **SEGUIMIENTO** se hará por parte de la Comisión de Igualdad mediante reuniones periódicas entre la Comisión de Igualdad y de esta con departamentos y/o responsables que permitirán conocer el desarrollo del Plan y el grado de eficacia de las medidas.

- A) Por cada una de las medidas del Plan.
- B) Por objetivos:
 - a. Generales.
 - b. Específicos.

La persona responsable del Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento de CCS llevará un control semestral del cumplimiento de cada medida y comunicará a la Comisión de Igualdad los resultados de este seguimiento.

La Comisión de Igualdad, que cuenta con un Reglamento interno de funcionamiento, se reunirá todas las veces que sea preciso para el correcto seguimiento del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad.

Se incorporarán, si fuera el caso, las acciones nuevas o correctoras que se hubieran acordado emprender.

La **EVALUACIÓN** se realizará en función de los resultados y del impacto de las medidas del Plan.

Habrán dos evaluaciones, una **EVALUACIÓN AL FINALIZAR LA VIGENCIA DEL PLAN** y otra **EVALUACIÓN INTERMEDIA a los 24 meses desde su aprobación**.

En ambas evaluaciones se integrarán los resultados de seguimiento de las medidas y de los objetivos del Plan.

Evaluación en función de los resultados del Plan:

- Evaluación final, al finalizar la implantación total del Plan
- Evaluación por cada medida, al finalizar la implantación de cada una de ellas (hay que tener en cuenta que la inmensa mayoría de las medidas finalizan su implantación al finalizar la vigencia del Plan, por lo que esta evaluación se hará en determinadas y puntuales medidas).

La **EVALUACIÓN BIANUAL Y LA EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN** tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del Plan.
- El grado de reducción de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- La consecución de los resultados esperados.
- El grado de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Los cambios y correcciones en las acciones puestas en marcha.
- La consolidación de la igualdad en CCS.

La **EVALUACIÓN BIANUAL** permitirá adecuar correctamente los tiempos de implantación del Plan, priorizando medidas y adaptando acciones en función de las circunstancias que vayan surgiendo.



EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN

Analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

- **Evaluación final:**
 - Plazo: a la finalización de la vigencia del Plan.
 - Responsable: personal externo.
- **Evaluación bianual:**
 - Plazo: a los 24 meses desde la aprobación del Plan.
 - Responsable: Comisión de Igualdad.
- **Evaluación por medidas y objetivos.**
 - Plazo: análisis cada 6 meses.
 - Responsable: Comisión de Igualdad y Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento de CCS

EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PLAN

Para obtener puntos de mejora en las políticas de igualdad, se medirán los desequilibrios en la presencia, desarrollo y participación de mujeres y hombres en la empresa, entre otros.

- **Evaluación del impacto en la plantilla.**
 - Plazo: a la finalización del Plan.
 - Responsable: Comisión de Igualdad.
- **Evaluación del impacto en la Dirección.**
 - Plazo: a la finalización del Plan.
 - Responsables: Comisión de Igualdad y Dirección.



Todas las medidas del Plan de Igualdad de CCS cuentan con un cronograma de ejecución, indicadores, personal responsable y recursos que facilitan la evaluación y el seguimiento del Plan.

La **COMISIÓN DE IGUALDAD** realizará el seguimiento y vigilancia del Plan, tal y como se ha indicado, y resolverá todas aquellas consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación adecuados, así como las discrepancias, las modificaciones y las revisiones del Plan.

La Comisión de Igualdad cuenta con un Reglamento de funcionamiento, recogido en este Plan (página 17).

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS ANTE POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad de CCS podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia para mejorar, añadir, reorientar, corregir, intensificar, atenuar o eliminar si fuera preciso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Es la Comisión de Igualdad el órgano de vigilancia y seguimiento del Plan, que deberá ser revisado de inmediato por la Comisión de Igualdad si concurrieran las siguientes circunstancias:

- Si los resultados del seguimiento y evaluación así lo aconsejan.
- Si se evidencia la falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Si alguna incidencia modificara de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organi-

zación o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Si una resolución judicial condenara a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o si se determinara la falta de adecuación del Plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de Igualdad elaborará las medidas correctoras, tanto las nuevas o aquellas que se modifiquen en el Plan, que se incorporarían al documento vigente.

Cuando por circunstancias motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

El Reglamento de la Comisión de Igualdad ya prevé el procedimiento de modificación del Plan y de la resolución de conflictos ante posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

12

DEFINICIONES

Acción positiva:

Aquella medida diseñada para corregir una situación de con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Estas son acciones temporales, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (Art.11 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual. (Art.7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo:

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará discriminatorio. (Art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Brecha salarial:

Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Composición equilibrada:

Es la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de una empresa, ningún sexo supere el 60% ni esté por debajo 40%.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:

Creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, de las responsabilidades familiares y del entorno personal.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Son derechos que se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (Art. 44.1 Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Diagnóstico de igualdad:

El diagnóstico de igualdad es un análisis detallado de la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se recoge información, y datos que se analizan para extraer conclusiones y formular propuestas para integrar en un Plan de Igualdad.

Discriminación directa por razón de sexo:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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 (Art.6.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Discriminación indirecta por razón de sexo:

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. (Art. 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (Art. 6.3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Estereotipos de género:

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Igualdad de remuneración por razón de sexo:

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (Estatuto de los Trabajadores, Art. 28)

Igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Es la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Perspectiva de género:

Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes 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 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.

Planes de igualdad:

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 (Art.46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Segregación horizontal:

Concentración de mujeres u hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical:

La producida por una concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Tutela jurídica efectiva:

Cualquier persona, ante un tribunal, puede recabar la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución. (Art. 13.1 Ley la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Violencia de Género

La violencia de género es una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho de serlo y que tiene o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE CCS



En Coruña, a 30 de abril de 2021.

El **principio de igualdad** se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal; en concreto, en los artículos 9 y 14 de la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres vino a desarrollar los preceptos constitucionales y hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva y eliminando la discriminación por razón de sexo.

En el ámbito laboral, la citada Ley establece el deber de las empresas de respetar e impulsar el principio de igualdad mediante los **Planes de Igualdad**, conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la elaboración de un diagnóstico previo.

Atendiendo a lo expuesto, CAAMAÑO, CONCHEIRO & SEOANE ABOGADOS, S.L., en adelante CCS, manifiesta su voluntad de elaborar e implantar un Plan de Igualdad en los términos fijados por la normativa vigente y adquiere un compromiso rotundo al respecto.

Asimismo, CCS se compromete a llevar a cabo, durante la vigencia del Plan de Igualdad, las medidas en él dispuestas, a través de los recursos materiales, económicos y humanos previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer y con el firme objetivo de evitar discriminación, infrarrepresentación o brechas salariales y laborales por razón de sexo.

El compromiso de la Dirección del despacho con este objetivo y la implicación de todo el equipo con esta tarea será imprescindible si se quiere conseguir que el Plan sea un instrumento efectivo que mejore la productividad, el clima laboral, la gestión interna y la imagen externa, así como la optimización de las capacidades, talento y potencialidades de todo el equipo.

Animamos por ello a todas las personas que trabajan en CCS, hombres y mujeres implicadas ya con la empresa, a compartir la ilusión en la implantación y diseño de este Plan y a participar activamente en el proceso de elaboración. Esta nueva etapa nos ayudará a ser mejores y además quiere ser nuestra pequeña contribución en el avance hacia una sociedad igualitaria.

Gracias a todos los trabajadores de CCS por vuestro compromiso y dedicación.


Miguel Caamaño Anido


Jaime Concheiro Fernández


Carlos Seoane Domínguez


Sandra Freire Díaz

ANEXO II: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La dirección de CCS y la Comisión de Igualdad, en la que participan personas en nombre de la empresa y otras en representación de los sindicatos UGT, CCOO y CSIF, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello

ACUERDAN

Aprobar este Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo por el que se regula la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género y/o sexual.

INTRODUCCIÓN

Los resultados del Informe Diagnóstico de CCS puso en evidencia la necesidad de contar con un Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Por ello, el I Plan de Igualdad incluye las siguientes medidas en relación al acoso Sexual y por Razón de Sexo:

Medida 24:

“Se elaborará y negociará, en el seno de la Comisión de Igualdad de CCS, un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. El Protocolo se elaborará bajo el principio de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad, de respeto, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, conservando sus condiciones laborales previas. Definirá las formas de acoso, medidas de prevención del acoso, procedimiento de actuación y proceso de instrucción, así como control de seguimiento y garantías”.

Medida 25:

El Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo se enviará a la plantilla a través de los canales de comunicación interna, vía email y a través de la plataforma de trabajo interna.

Se editará en formato papel y se pondrá a disposición en los centros de trabajo del despacho.

El Protocolo se alojará en la web corporativa y se incluirá en el material de bienvenida que se entrega a las personas que se incorporen a la plantilla.

Medida 29:

CCS impartirá una formación específica en materia de acoso sexual

y por razón de sexo que se celebrará durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Esta formación estará dirigida a las personas de la plantilla que forman parte del Comité de Igualdad.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de todas ellas, velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico y frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad de la persona trabajadora acosada y que puede causar daños que, a veces, pueden ser irreparables. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es reconocido como un hecho que afecta a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres señala la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y de arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir. En su artículo 48, establece las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y señala

que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Con esta finalidad, apunta el artículo, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación modifica el apartado 2 y añade tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, que señalan que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá, entre otras materias citadas la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, señala en un ANEXO las Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. Así,



I PLAN DE IGUALDAD

respecto a la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo se establece que en el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de estos y establece que los procedimientos de actuación contemplarán:

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Siguiendo con las recomendaciones del Informe Diagnóstico y teniendo en cuenta las medidas citadas en el I Plan de Igualdad, CCS tiene la obligación de proteger a las personas trabajadoras de su plantilla y no solo desarrollar un Protocolo, sino mejorar el mecanismo de denuncia e incluir instrumentos de prevención e intervención ante las situaciones de acoso, con las medidas y procedimientos que eviten estas conductas y protejan el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas trabajadoras.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La libertad, la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados tanto en la Constitución Española como en la normativa internacional y europea y perfectamente detallada en la legislación laboral y de igualdad española.

La dirección de CCS y la Comisión de Igualdad, siendo conscientes de que podrían existir conductas que perjudican y repercuten a toda la empresa, particularmente a las personas afectadas, se comprometen a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y a actuar frente a los casos que se den en la empresa.

En el I Plan de Igualdad, tal y como se ha citado en la introducción, señala 3 medidas a desarrollar respecto a la política frente al acoso sexual y por razón de sexo que aborde las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y afronte las denuncias que puedan producirse.

El presente Protocolo parte del principio de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, así como del principio de respeto, protección, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, conservando sus condiciones laborales previas. Se establece así un procedimiento de actuación a seguir y un mecanismo con acciones preventivas.

La violencia de género a la que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales

como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El contenido de este documento cuenta con el consenso de todos los miembros de la Comisión de Igualdad y toda la empresa asume con ello un compromiso tajante con la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como con la puesta en marcha de medidas protectoras.

Los hombres y mujeres de la empresa se comprometen con la protección de la dignidad y la integridad física y moral de todas las personas trabajadoras, con el respeto y el derecho a un entorno libre de conductas intimidatorias y con la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

Toda persona trabajadora de CCS que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO:

El Protocolo contempla los siguientes objetivos:

- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar y facilitar los procedimientos y medidas.
- Definir el acoso sexual y por razón de sexo e identificar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

- En caso de que alguna persona trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo, se establecerá un procedimiento de actuación que permitirá la actuación y adopción de las medidas oportunas, así como de disposición de medios para afrontar el problema y evitar que se repita.
- Identificar las medidas reactivas frente al acoso y el régimen disciplinario.
- Asegurar la rehabilitación y reinserción de la víctima del acoso en su puesto de trabajo.
- Asegurar el apoyo jurídico y legal.
- Sancionar a la persona agresora aplicando rigurosamente el convenio colectivo, sin menoscabo de denunciar los hechos si fueran constitutivos de delito.
- Asegurar la confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibir las represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Mantener diligencia y celeridad en todo el procedimiento.
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de CCS, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, y a todas aquellas personas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitas, etc.)”.

DEFINICIONES DE APLICACIÓN

Acoso por razón de sexo: el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres lo define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Estos comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- **Discriminación Directa:** situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo

- **Discriminación Indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres
- **Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- **Represalia Discriminatoria:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

Acoso sexual: el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/20017 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, señala que 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 y ofensivo.

A efectos del presente Protocolo se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral del acoso se presume al producirse en el ámbito de la empresa, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación, retribución o promoción en el trabajo.

No será necesario que las acciones de acoso sexual se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Según el artículo 7.3., el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se consideran discriminatorios.

El artículo 7.4 establece que 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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada se puede distinguir entre:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendiente: de un mando a persona subordinada.
- Acoso vertical ascendiente: de una persona subordinada a un mando.

Tipos de Acoso en función de la gravedad:

- **Leve:** expresiones verbales públicas y vejatorias para la persona acosada, chistes de contenido sexual, comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, la petición reiterada de citas, los acercamientos excesivos, miradas insinuantes y aproximaciones no consentidas.
- **Grave:** situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con contenido sexual. Las preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, petición de relaciones sexuales, presión después de una ruptura sentimental con otra persona trabajadora de la empresa o los contactos físicos no permitidos por la persona acosada son ejemplos de acoso grave.
- **Muy grave:** situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, presión verbal directa, abrazos no deseados, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras en la empresa o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

A los efectos de aplicación del presente Protocolo y para el procedimiento a seguir, se tendrá en cuenta que las consecuencias del Acoso Sexual o por Razón de Sexo pueden ser, entre otras:

Consecuencias para la persona que sufre acoso:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa
- Sentimiento de impotencia ante la situación.
- Sentimiento de humillación.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Sentimiento de entorno intimidatorio.
- Estrés y ansiedad.
- Absentismo
- Miedo o vergüenza de hacer público el acoso que están sufriendo.
- Deterioro en su calidad de vida.
- Abandono de su imagen.

Cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas por la persona acosadora, su promoción profesional puede verse condicionada o al menos así lo puede percibir la víctima. Por ello, a veces los casos de acoso se convierten también en casos de “mobbing”.

Consecuencias del acoso para la empresa:

- Disminución de la productividad.
- Absentismo
- Costes derivados de las bajas, etc.
- Mal ambiente laboral.
- Pérdida de la Misión, Visión y Valores de la empresa.
- Mala imagen pública en caso de no atender y combatir este tipo de prácticas.

Consecuencias para el conjunto de la plantilla.

- Si los compañeros y compañeras de trabajo desconocen los hechos, la percepción que tendrán es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, malhumorada, despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quien está sufriendo el acoso.
- Cuando los compañeros y compañeras de trabajo conocen los hechos, aunque intenten mantenerse al margen, se posicionarán de un lado u otro dependiendo de las percepciones personales que se tengan de las personas implicadas y de la sensibilización y formación en materia de igualdad.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN:

Las medidas de prevención a adoptar en base al presente Protocolo son:

- Difundir, a través de los cauces internos de la empresa, tanto a las personas trabajadoras como a la clientela con la que CCS trabaja, el rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Facilitar a la plantilla información sobre las conductas que se consideran acoso sexual y las consecuencias de esos comportamientos.
- Enviar el presente Protocolo a toda la plantilla garantizando que además se facilite a las nuevas incorporaciones.
- Incluir el Protocolo en el material de acogida de CCS.
- Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. La Dirección trabajará para evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso.
- La Comisión de Igualdad recibirá formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo, tal y como establece la medida 36 del Plan de Igualdad.
- Si se produjese una situación de acoso en las instalaciones de la empresa y otra empresa externa con la que CCS estaría

compartiendo espacio de trabajo ese momento, se aplicaría el presente Protocolo y las acciones y medidas correctoras se implantarían coordinadamente entre ambas empresas.

- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales de CCS.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El procedimiento que a continuación se detalla sigue las orientaciones tanto de los organismos nacionales e internacionales, así como de la legislación española, particularmente de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres con sus respectivas modificaciones.

En todo el procedimiento se seguirán los principios ya citados de confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad, respeto, protección, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Cuando una persona trabajadora se sienta víctima de conductas indeseadas o tenga sospechas fundadas sobre otra persona trabajadora, se debe iniciar un procedimiento de actuación, sin perjuicio de otras vías judiciales que desee iniciar la víctima. Es decir, este procedimiento se iniciará con independencia de

las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

El procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

FASE PRIMERA:

La solicitud de intervención se inicia con una **comunicación por Escrito** que insta a la intervención de la Comisión de Instrucción.

La solicitud de intervención se podrá presentar por parte de:

- La persona trabajadora afectada.
- Otra persona trabajadora que tenga conocimiento del problema, por encontrarse en su entorno laboral.
- De oficio, por responsables de departamento si consideran que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

En este escrito han de figurar los hechos o comportamientos observados. El artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE señalan que quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias.

El escrito se dirigirá al Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento, que lo registrará con el sello de entrada iniciando la segunda fase.

(Se adjunta Formulario de Comunicación por Escrito que estará a disposición de toda la plantilla en los tableros de anuncios, a través de la Comisión de Igualdad y en el Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento).

FASE SEGUNDA: COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

Se iniciará esta fase tras la presentación de la Comunicación por Escrito.

El Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento, receptor del escrito, lo comunicará de inmediato a la dirección de la empresa y a la **Comisión de Igualdad de CCS** y, en el plazo de 3 días hábiles (desde la recepción del escrito) se constituirá una **Comisión de Instrucción**.

Cada caso contará con su propia Comisión de Instrucción.

Esta Comisión será el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo y valorará cada caso en base a la información vaya recibiendo, pudiendo ampliarla durante la instrucción si lo considerase necesario.

La **Comisión de Instrucción** estará compuesta por 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres:

a) Una persona trabajadora a propuesta de la dirección de la empresa.

- b) Una persona trabajadora a propuesta de las personas que ejercen la representación de las personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad.
- c) Dos personas en representación de la Comisión de Igualdad.
- d) Si fuera requerido por 2/3 de la Comisión de Instrucción y en función de las características y gravedad del caso, podrá requerirse la presencia de una persona experta externa.

De entre estas 4 personas, una será nombrada Instructor o Instructora con las siguientes funciones:

- Realizar las citaciones.
- Levantar actas
- Dar fe de los acuerdos
- Custodiar el expediente con su documentación.
- Supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Coordinar la elaboración del Informe de conclusiones.

La persona propuesta por las personas que ejercen la representación de las personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad, en cada Comisión de Instrucción rotará en cada expediente.

Ningún miembro de la Comisión de Instrucción podrá pertenecer al Departamento o turno en el que se haya producido la situación instruida.

Todas las actuaciones de la Comisión de Instrucción se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.

Cuando se incluyan declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por las personas que los han realizado.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la persona Instructora.

Para garantizar la confidencialidad del proceso y la correcta instrucción de cada caso, en la documentación a entregar por la Comisión de Instrucción se omitirán los datos de carácter personal, tanto de declarantes como de la persona denunciante.

Los gastos ocasionados por la Comisión de Instrucción correrán por cuenta de la empresa.

FASE TERCERA: DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN

Se elaborará el informe detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificando a la persona o personas implicadas en calidad de víctimas, testigos y autores o autoras de las conductas de acoso.

En esta fase instructora el objetivo es averiguar y constatar los hechos denunciados.

A lo largo de la instrucción se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y a todas las personas que la Comisión de Instrucción considere que deben declarar.

La Comisión de Instrucción podrá proponer los medios de prueba y las diligencias que estime oportunas para esclarecer los hechos.

Durante la instrucción, la Comisión de Instrucción solicitará a la dirección de la empresa las medidas cautelares que considere oportunas tanto para con la persona o personas denunciadas como con la persona denunciada.

Las **medidas cautelares** a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Se evitará que la presunta persona acosada relate los hechos varias veces.

La Comisión de Instrucción informará a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.

En el plazo máximo de quince días hábiles desde la constitución de la Comisión se tendrá listo un **informe de conclusiones** con las medidas propuestas y se dictará la **Resolución pertinente**.

A esta Resolución se incorporarán las alegaciones particulares en caso de que las conclusiones no hayan sido unánimes por parte de todos los miembros de la Comisión de Instrucción.

La **Resolución de la Comisión de Instrucción**:

- Deberá estar motivada.

- Informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.
- Propondrá las medidas o acciones de mejora precisas para poner fin o minimizar el riesgo psicosocial que se haya podido producir.
- Propondrá medidas de prevención, si fuera necesario.
- Podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados.
- Determinará a quién o a quiénes corresponde la implantación de las medidas, estableciendo los plazos para ello.

FASE CUARTA: RESOLUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN

Una vez terminada, esta Resolución se remitirá a la Comisión de Igualdad, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Si la **Resolución constata que no hay una situación de acoso** o al menos este no ha sido posible verificarlo a través de los hechos, se archivará el expediente y se da por finalizado el proceso.

No obstante, en caso de que la Comisión de Instrucción no pudiera acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

- Si la **resolución constata la existencia de acoso**, la Jefa de Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento adoptará cuantas medidas correctoras se recojan en el informe, así como otras que estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y aplicándose las sanciones que puedan corresponder, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo.

Notificada la sanción a la persona denunciada, la Jefa de Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento dará traslado de ella a la víctima, a la Comisión de Instrucción y a la Comisión de Igualdad de la empresa.

Si la sanción fuera de tipo laboral se cumplirá con los preceptos que están establecidos en la empresa.

Se actuará en el orden disciplinario cuando haya causa justificativa suficiente, conforme a la normativa vigente, en particular, conforme al Convenio Colectivo aplicable y, de forma subsidiaria, conforme al convenio general colectivo del metal.

La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.



En todo caso, CCS tomará las medidas necesarias para alejar a la persona acosada y evitar su exposición a la situación denunciada.

Si la sanción impuesta no determinara el despido de la persona acosadora, la jefa del Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno físico de trabajo. En estas medidas, tendrá preferencia la persona acosada y no supondrá en ninguna circunstancia una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

CONTROL Y SEGUIMIENTO

Corresponde al Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento el control de la efectividad de las medidas implantadas ante los posibles casos de acoso.

De los incidentes de acoso que se produzcan en CCS se informará a la Comisión de Igualdad.

La identidad de las personas afectadas se salvaguardará durante todo el procedimiento y durante el seguimiento de las medidas.

Dichas medidas serán evaluadas por el Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento que trasladará los resultados a la Comisión de Igualdad de CCS que valorará el estado de las medidas implantadas, que podrá ser óptimo, adecuado o insuficiente.

En función de este resultado, se determinará si se da por concluido el procedimiento o si, por el contrario, se reactiva la denuncia.

Con carácter anual, la Comisión de Igualdad y la Jefa de Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento evaluarán la aplicación del Protocolo, pudiendo hacer propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos de este.

Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Todas las personas que de una u otra manera hayan participado en cualquiera de las fases de cada procedimiento tendrán el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales. Por sigilo se entiende el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La Dirección de CCS iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la legislación de protección de datos personal.

CCS adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la persona trabajadora y prestará apoyo a la víctima para lograr su total recuperación.

A lo largo del proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguna persona de su confianza.

En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión. Además, y si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia testifica y ayuda en las investigaciones del acoso, sea objeto de represalias.

Según la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión de Igualdad de CCS. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo.

Respecto a los derechos de las partes, la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de estas partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, CCS debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

La dirección y la Comisión de Igualdad deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado. Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar apoyo jurídico a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

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, sea 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. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo

de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

Denuncias, declaraciones o alegaciones falsas

En el caso de que se determine que no ha existido acoso y que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se determine que el denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra éste las medidas disciplinarias correspondientes. Las denuncias, alegaciones o declaraciones falsas o que se demuestren como intencionadamente dolosas y perpetradas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

MARCO LEGAL

Distintos organismos defensores de los Derechos Humanos han venido reconociendo la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo.

La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado las graves consecuencias que la violencia de género tiene para la población femenina del mundo y han elaborado propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido abordar un problema hasta ahora tolerado, silenciado o escasamente tratado.

Desde 1986 la UE ha venido mostrando su preocupación y relevancia a la problemática del acoso sexual, que se concretó en distintas disposiciones y en la elaboración del Informe Rubestein, resultado de un estudio cuyos contundentes resultados favorecieron el conocimiento de la incidencia real del fenómeno y las posibilidades de actuación comunitaria que se concretaron en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y en el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

A partir de entonces, se suceden la Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre Ahora refundida en la Directiva 2006/54/CE3 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo, suscrito con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo. Según este Acuerdo las empresas establecidas en Europa deben adoptar una política de tolerancia cero respecto de este tipo de comportamientos y diseñar

y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, y en el Estatuto de los Trabajadores. La Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Código Civil, el Código Penal, la Ley de Procedimiento Laboral, etc. recogen las actuaciones que Administraciones, Instituciones y Empresas deben llevar a cabo para prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de delito, falta o conducta que atente contra estos derechos.



Constitución Española, 27 de diciembre de 1978

Artículo 9.2

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 18.1

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo 35.1

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Artículo 53.2

Cualquier ciudadano pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.a del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Código Penal

Artículo 184. Del Acoso Sexual.

1. El que solicitare 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 tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevariándose 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 aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo”.

Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos

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

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. 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 considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También 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.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud

Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de

igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4.2.c)

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 50

A solicitar la extinción del contrato en los casos:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador y menoscabo de su dignidad.

c) Cualquier incumplimiento grave y culpable por el empresario de sus obligaciones contractuales.

Artículo 54

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

LEY 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 14

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud

en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social

Artículo 8

Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Artículo 12

Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

Ley reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 95

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

Artículo 96

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por

razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Libro II. Título II. Capítulo XI: De la tutela de los derechos de libertad sindical

En este capítulo cuya denominación genérica es “tutela de los derechos de libertad sindical” se regula el procedimiento especial a seguir en los supuestos de violación de los derechos fundamentales incluido el de discriminación por razón de sexo, siendo de especial interés el conocimiento de los siguientes artículos:

Artículo 180

1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada.

En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera”, que

será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el ET.

Artículo 181

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Este Protocolo pasará a formar parte del I Plan de Igualdad de CCS desde la fecha de su aprobación, el 25 de marzo de 2022.

MODELO DE FORMULARIO DE DENUNCIA / COMUNICACIÓN



FORMULARIO DE DENUNCIA/COMUNICACIÓN POR ESCRITO POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS.....

DEPARTAMENTO.....

EN CALIDAD DE: VÍCTIMA TESTIGO OTROS

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS.....

DEPARTAMENTO.....

TIPO DE DENUNCIA

ACOSO SEXUAL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DESCRIPCIÓN BREVE DE LOS HECHOS

.....
.....

SI SE PRESENTAN PRUEBAS, DETALLAR

.....
.....

Fecha y firma de la persona que denuncia

**ACREDITACIÓN
DE LA REPRESENTACIÓN
SINDICAL**



Á atención de:
Dirección da empresa **Caamaño, Concheiro y Seoane Abogados, S.L.**
Consellería de Emprego e Igualdade, Xunta de Galicia.

Mediante a presente comunicamos autorización a nome de Ivan Cordeiro Fernández-Noriega, con DNI 47358433F, para intervenir na negociación do plan de Igualdade de **Caamaño, Concheiro y Seoane Abogados, S.L.**, en representación da Federación de Servizos de CCOO de Galicia.

Sen outro particular atentamente na Coruña ao 2 de xaneiro de 2022.

Asdo. Juan Zas Candame
Secretario Acción Sindical
Federación servizos CCOO Galicia

ACREDITACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL



Empresa Privada Nacional
Vallehermoso 78, entreplanta
28015 Madrid
Tel: 91 5541719

En Madrid a 24 de agosto de 2022

Por el presente, desde la Central Sindical Independiente y de Funcionarios-CSIF, les trasladamos a los efectos oportunos, que en el marco de lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la persona que representa durante la negociación del Plan de Igualdad de la empresa **CAAMAÑO, CONCHEIRO Y SEOANE ABOGADOS, S.L.**, a dicha organización, Doña **M^a Lourdes Herrezuelo Sánchez**.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos.

Firmado:

Sindicato CSIF



ACREDITACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL



Aderida a ITF, UITA y UNI

CCS Abogados, Caamaño, Concheiro
y Seoane Abogados, S.L.
B15847080
Linares Rivas, 18-21, 2º
15005, A Coruña

Madrid, 01 de septiembre de 2022

Muy Sr/a nuestro/a:

Por la presente, desde la **Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC UGT)** le indicamos que **Cristina Calvo Espasandín** con DNI **32826945B**, es la **persona designada por UGT** para su representación **como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector de actividad con legitimidad para la negociación del Plan de Igualdad** en la empresa **CCS Abogados, Caamaño, Concheiro y Seoane Abogados, S.L.** ostentando la legitimidad del sindicato UGT en el marco de lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lo que le trasladamos a los efectos oportunos.

Sin otro particular, quedando a su disposición.

Reciba un cordial saludo.

Fdo. Ricardo Casas Tinahones
Sº de Organización
FeSMC UGT

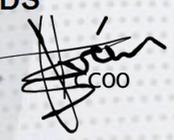








c/c/s
CAAMAÑO
CONCHEIRO & SEOANE
ABOGADOS Y ASESORES DE EMPRESAS

DS

CCOO



María

Castro

CCS Abogados

06/10/2022

BARREIRO
CAMBEIRO
OSCAR -
44836827Y
Firmado digitalmente por
BARREIRO CAMBEIRO
OSCAR - 44836827Y
Fecha: 2022.10.06
11:56:48 +02'00'

NOMBRE
HERREZUEL
O SANCHEZ
MARIA
LOURDES -
NIF
79264949A
Firmado digitalmente por
NOMBRE
HERREZUELO
SANCHEZ MARIA
LOURDES - NIF
79264949A
Fecha:
2022.10.05
16:59:13 +02'00'


Firmado digitalmente por
CALVO ESPASANDIN,
CRISTINA
(AUTENTICACIÓN)
Fecha: 2022.09.29
13:47:01 +02'00'