

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS

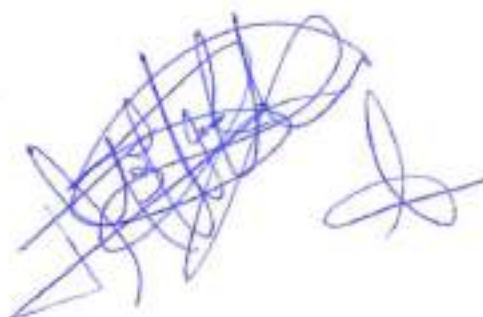
Empresa: **NUEVO HOGAR BETANIA**

Domicilio: **AVDA. MENÉNDEZ PELAYO, 152, C.P.: 11300 LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN
(CÁDIZ)**


UGT


UGT


David



ÚLTIMA MODIFICACIÓN	FECHA
Revisión inicial	26/05/2025
Reunión de diagnóstico	04/06/2025
Reunión de aprobación	17/6/2025

ÍNDICE

1. PREÁMBULO.	4
2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.	6
3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.	7
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.	8
5. ÁMBITO TEMPORAL.	9
6. DIAGNÓSTICO.	10
7. OBJETIVOS	11
8. MEDIDAS DE IGUALDAD	12
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	15
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	17
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	17
11. ANEXOS.	19



Handwritten signatures and initials in blue ink, including "UGT", "Deinde", "Fleiss UGT", and several scribbled signatures.

1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del 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, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad, cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Respecto a la igualdad retributiva se tiene en consideración el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El pasado 26 de mayo de 2025 fue constituida en NUEVO HOGAR BETANIA la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, NUEVO HOGAR BETANIA, ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades. El procedimiento de negociación comenzó el 26 de mayo de 2025 y finalizó el 17 de junio de 2025 con la Constitución de la Comisión negociadora.

El plan se concierta entre dos partes, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora queda constituida con los siguientes componentes:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORAS/ES	REPRESENTACIÓN SINDICAL
M.ª del Carmen Martínez Marín Responsable de Administración	María Isabel Lozano Cáceres Trabajadora Social	Cristina Merino González Representante de los trabajadores de UGT
Estrella Romero Martín Subdirectora	David Ortiz Butrón Educador Social	Azucena Morales Berdón Agente de igualdad de UGT (Sindicato UGT FSPA)
	Sheila Lamarca Puyol	

Psicóloga

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo.


UGT

 UGT


2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, 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.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra 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.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- 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, ofensivo, hostil o humillante.
- 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 u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

UGT

David

UGT

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

NUEVO HOGAR BETANIA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

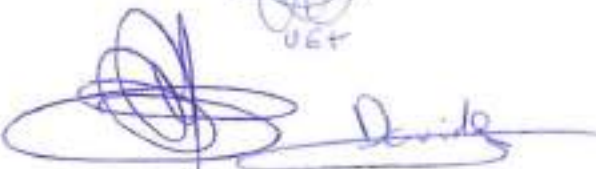
Los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN

FECHA Y LUGAR

La Línea de la concepción 17 de junio de 2025.



Handwritten signature of a director, with a circular stamp above it containing the letters "UET".



Handwritten signature of a director, with a circular stamp above it containing the letters "UET".



Handwritten signature of a director, with a circular stamp above it containing the letters "UET".

4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad se aplica a todos los centros de trabajo de la empresa NUEVO HOGAR BETANIA y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos, contratos fijos discontinuos y con contratos de duración determinada, rigiéndose por el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

Los centros de trabajo de la empresa que se incluyen en el presente plan son los siguientes:

SEDES		
ANDALUCÍA		
CÁDIZ	Calle Fermín Salvochea, 5 Local Bajo	4
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN	Calle Gibraltar 152	45
	Avda. Del Ejército 19	5
	Pasaje De La Noria 6, Bajo C	3
	Calle Padre Pandelo 26	1
	Avda. Menéndez Pelayo 168 A	2
	Calle Marbella, 10	1
	Avda. De La Palma Sin Número	2
	Avda. Menéndez Pelayo 113	1
ALGECIRAS	Calle Emilio Castelar, 13	5
	Calle Emilio Castelar, 39-41	4
	Calle Juan Morrison, 11, 1ºb	2
SAN ROQUE	Calle Herreria, 30	2
MÁLAGA	Calle Navarro Ledesma 166, Bld. 9, 3ªa	3
	Calle Tamayo Y Baus 35, 1c	3
	Calle Dos Aceras, 20 3b	1
	Calle Martínez De La Rosa 64	5
	Calle Valle De Abdalajis, 23, Drch. 1ª Puerta 2	2
	Calle Domingo Lozano, 62, 2d	2
ESTEPONA	Avd. Andalucía, 45	2
SEVILLA	Calle Binéfar, 2b, 5b	2






	Calle López De Gomara, 41, Bajo 2	3
	Calle Alejandro Collantes, 9b	4
	Avd. Santa Cecilia 11, 1a	1
	Calle Baltasar Gracián, 7, 1a	1
	Calle Claudio Coello, 31 Local B	5
	Calle Soria, 18, P-12	1
	Calle Goya 57	4
HUELVA	Calle Docampo 1, 3º Izq	1
	Calle Alonso Sánchez, 1	4
CANARIAS		
TENERIFE	Carretera General Del Norte, Nº35 A-1, 38360 El Sauzal	4
COMUNIDAD DE MADRID		
MADRID	Calle Magnesio, 10, 1a	1
	Calle María Odiaga, 10, Bajo 10	1
	Calle Vicente Carballal 15, 1ºb	1
	Calle Estefanita 54	1
	Calle Monte Perdido, 45 Vallecas	3
COMUNIDAD VALENCIANA		
UTIEL	Calle Real 47	5
PAJOPORTA	Carrer San Ramón, 30	3
ALGEMESÍ	Cardenal Cisneros, 1	4

5. ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación de este el 17 de junio de 2025 y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, hasta el 16 de junio de 2029, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran o cuando así se decida en el seno de la Comisión negociadora.



Handwritten signatures and stamps of the UGT union, including a circular stamp with 'UGT' and several illegible signatures.



Handwritten signature.

6. DIAGNÓSTICO.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo (QuirónPrevención) y los Departamentos de Administración y RR.HH. en cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

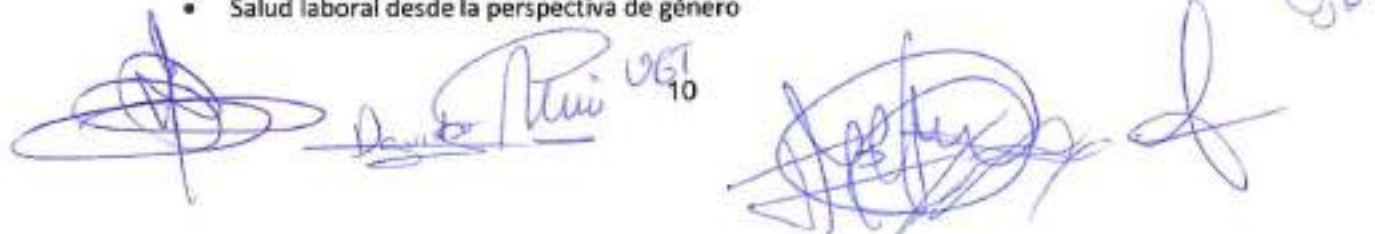
En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Personas trans
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación
- Salud laboral desde la perspectiva de género

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la Encuesta de igualdad a los trabajadores y trabajadoras.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a las trabajadoras y trabajadores, reuniones con las personas interlocutoras de la asociación NUEVO HOGAR BETANIA y de la representación legal de las personas trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Personas trans
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Salud laboral desde la perspectiva de género

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, a signature is followed by the initials 'UGT' and the number '10'. To the right, there is another large, stylized signature, and further right, a smaller signature. In the top right corner of this section, there is a circular stamp with the letters 'UGT' inside.

7. OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal en plantilla y que se rige por el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las trabajadoras y trabajadores en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de los permisos por nacimiento, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.



9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.
15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el anexo V se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

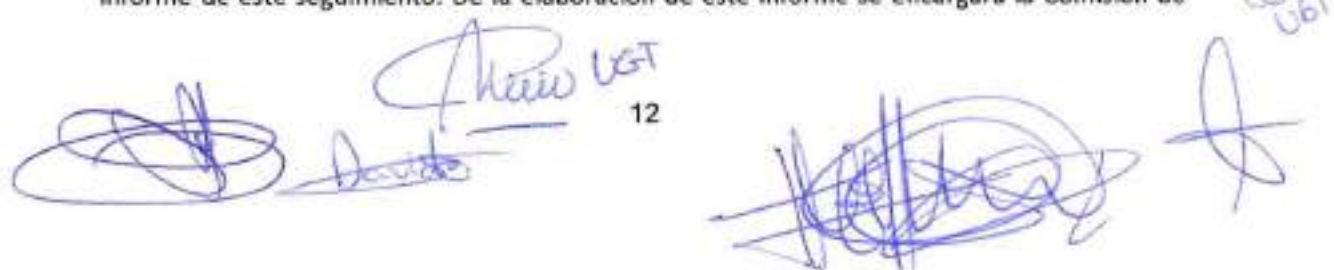
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de seguimiento que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución e implantación de este comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera anual el último trimestre del año, elaborando un informe de este seguimiento. De la elaboración de este informe se encargará la Comisión de



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'UGT' next to it in the center, and several other scribbles and initials on the right.

Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

9.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en NUEVO HOGAR BETANIA de forma paritaria entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución de este comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.

El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación que son los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORAS/ES	REPRESENTACIÓN SINDICAL
M. ^a del Carmen Martínez Marín Responsable de Administración	María Isabel Lozano Cáceres Trabajadora Social	Cristina Merino González Representante de los trabajadores de UGT
Estrella Romero Martín Subdirectora	David Ortiz Butrón Educador Social	Azucena Morales Berdón Agente de igualdad de UGT (Sindicato UGT FSPA)
	Sheila Lamarca Puyol Psicóloga	

Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan son las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución de este comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa y su nivel de implantación.
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.

- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

9.2.1. Régimen de funcionamiento de la Comisión seguimiento y evaluación:

Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el primer trimestre del año 2026 y 2028
- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029

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

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

Adopción de Acuerdos.

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

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

9.2.2. Confidencialidad.

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

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

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El plan tiene un periodo de vigencia de 4 años que va desde el 17 de junio de 2025 al 16 de junio de 2029.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 4 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad que han de alcanzarse:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.

4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en periodo de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.
15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.



16

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones previstas es el siguiente:

- Planificación e implantación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del plan, desde 17 de junio de 2025 al 16 de junio de 2029. Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el primer trimestre del año 2026 y 2028
- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

El procedimiento de modificación del plan de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a signature and a circular stamp with the text "U6T". To the right of the stamp, the number "17" is written. Further right, there is another signature and a large, complex signature on the far right.

15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.

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

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 9, las evaluaciones del plan que se detallan en el punto 10, junto con el calendario de actuaciones detallado en el punto 11 del presente informe se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo con lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.



18

11. ANEXOS.**11.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO**

- LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.



19

11.2. ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

La empresa dispone de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral actualizado en fecha febrero 2025.

En el marco del compromiso de Betania con la igualdad y la prevención de cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral, la entidad ha implementado un Protocolo específico para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral. Este protocolo constituye una herramienta esencial para garantizar un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para toda la plantilla, personas en formación, colaboradoras, voluntariado y residentes.

Este documento se fundamenta en un amplio marco legal que incluye la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad; la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales; y el Código Penal en lo relativo a los delitos contra la libertad sexual y la integridad moral. Además, se apoya en normativa internacional como los convenios de la OIT (nº 111 y 190), la CEDAW, las directivas europeas en materia de igualdad y el Convenio de Estambul.

El protocolo establece una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia sexual, incluyendo aquellas que se manifiestan en entornos digitales (ciberacoso). Define claramente qué se considera acoso sexual y por razón de sexo, tipificando ejemplos de conductas verbales, físicas, visuales o digitales, e incorpora el concepto de acoso "quid pro quo" y acoso ambiental. Además, contempla otras formas de hostigamiento que, sin constituir delito, pueden vulnerar la dignidad personal o profesional.

La actuación ante una denuncia contempla un procedimiento interno confidencial, rápido y garantista, estructurado en una fase preliminar informal y, si fuera necesario, un expediente informativo instruido por una comisión imparcial, con posibilidad de asesoría externa especializada. Las víctimas son protegidas desde el primer momento con medidas cautelares adecuadas, sin que se les imponga cambios de puesto o condiciones laborales. Asimismo, se prevé la aplicación de sanciones proporcionales que pueden llegar al despido disciplinario de la persona agresora.

El protocolo garantiza el respeto a la intimidad, la presunción de inocencia, la no revictimización y la confidencialidad en todas las fases del procedimiento, y prevé un seguimiento posterior para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas. Finalmente, este documento se integra en el Plan de Igualdad y tiene vigencia equivalente a la del mismo, estando sujeto a revisión en caso de cambios sustanciales, incidentes o requerimientos legales. Su existencia refuerza el compromiso institucional de Betania con la erradicación de toda forma de violencia o discriminación, fortaleciendo así una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y los derechos fundamentales.



20

UST

11.3. ANEXO III. PLAN DE FORMACIÓN INTERNO.

La entidad dispone de un sistema estructurado de formación interna orientado al desarrollo competencial y técnico de toda la plantilla, garantizando el acceso en condiciones de igualdad. Dicho sistema contempla una distribución de las acciones formativas tanto en horario laboral como fuera de este, con el objetivo de facilitar la participación de las personas trabajadoras en función de sus responsabilidades y disponibilidad.

Las actividades formativas se imparten preferentemente en modalidad online, lo que permite una mayor flexibilidad, accesibilidad geográfica y conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Para asegurar la difusión efectiva y transparente de la oferta formativa, las convocatorias y contenidos se publicitan a través de los canales oficiales de comunicación interna de la entidad, especialmente mediante la plataforma SAGE, accesible a todas las personas que forman parte de la organización.

11.4. ANEXO IV. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Se indica a continuación un resumen de los principales resultados del informe de diagnóstico, el cual constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

METODOLOGÍA

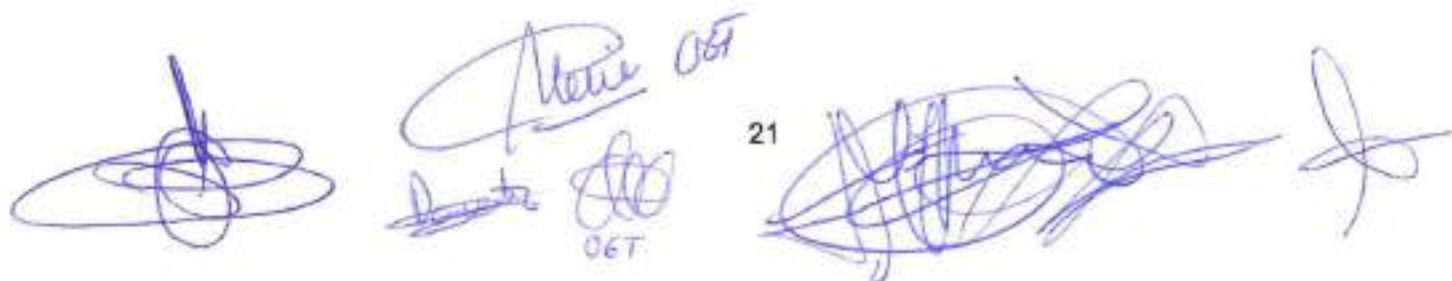
Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- Metodología y herramientas utilizadas

Se ha recabado información cuantitativa solicitada a la empresa y a la Comisión, e información cualitativa mediante entrevistas a los representantes de la empresa y a los representantes de las personas trabajadoras/enlaces sindicales. Del mismo modo las personas trabajadoras cumplimentaron un cuestionario para obtener información de su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

La metodología utilizada cumple con lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su desarrollo reglamentario posterior:

- o REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.



21

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Periodo de referencia de los datos analizados

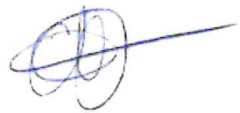
Los datos cuantitativos solicitados corresponden al año natural de 2025 (de enero a diciembre de 2025).
- Fecha de recogida de la información

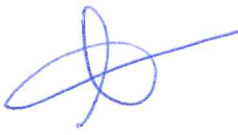
Solicitud de datos cuantitativos: 12 de mayo de 2025

Entrevista con la empresa: 26 de mayo de 2025

Entrevista con la representación legal de las personas trabajadoras: 26 de mayo de 2025
- Fecha de realización del diagnóstico

Se entrega borrador del diagnóstico el 04 de junio de 2025 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 06 de junio de 2025.
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

Por parte de QUIRÓNPREVENCIÓN:
 - M.ª del Carmen Nuche Benito, técnico de prevención.
Por parte de la Empresa:
 - María del Carmen Martínez Marín, Responsable de Administración
Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:
 - María Isabel Lozano Cáceres (Trabajadora Social)
 - David Ortiz Butrón (Educador Social)
 - Sheila Lamarca Puyol (Psicóloga)
En calidad de representante de los trabajadores de UGT:
 - Cristina Merino González
En calidad de agente de igualdad de UGT (Sindicato UGT FSPA):
 - Azucena Morales Berdón
- Se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

Por parte de la empresa:
 - M.ª del Carmen Nuche Benito, técnico de prevención de QUIRÓNPREVENCIÓN.

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye a continuación información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Nuevo Hogar Betania					
NIF	G72222078					
Domicilio social	C/ Gibraltar, 152					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	2 de octubre de 2012					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Begoña Arana Álvarez					
Cargo	Directora y Representante Legal					
Tel.	620368435					
e-mail	b.arana@somosbetania.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María del Carmen Martínez Marín					
Cargo	Responsable de Administración					
Tel.	626826866					
e-mail	administracion@somosbetania.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Ámbito Social					
CNAE	889					
Descripción de la actividad	Atender a personas en situaciones de exclusión social					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
Historia de la empresa	En 1992 comienza su labor como albergue social en manos de las hermanas de la caridad. Tras el cierre del centro residencial para personas sin hogar. En 2012 por los recortes de la junta de Andalucía, caritas y el equipo técnico personal crearon la asociación, sin ánimo de lucro Nuevo Hogar Betania.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	107	Hombres	39	Total	146
Centros de trabajo	39					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a large signature, a stamp with 'V6T' and a signature, a signature with 'V6T', the number '23', a large circular stamp with '5/12/2013' and a signature, and a final signature.

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

Betania nació en 2012 en La Línea de la Concepción, Cádiz, con el objetivo de ayudar a los más necesitados en una zona gravemente afectada por el desempleo y la pobreza. Desde entonces, se han enfocado en apoyar a los colectivos más vulnerables.

Hoy en día, su labor se ha expandido por gran parte de España, con proyectos activos en Andalucía, Comunidad Valenciana, Canarias, Madrid y el País Vasco. Se distingue su enfoque en soluciones personalizadas y la creación de alianzas para defender los derechos humanos y generar cambios duraderos.

Su misión principal es apoyar a personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, abarcando colectivos como inmigrantes, víctimas de trata y violencia de género, personas sin hogar, con adicciones, menores en exclusión y familias en situación de pobreza.

El objetivo de Betania es que estas personas no solo recuperen su dignidad, sino que también logren restablecer su autonomía personal y social. Trabajan para que reivindiquen sus derechos, accedan a nuevas oportunidades y puedan construir un futuro más estable. Apuestan por un enfoque integral y personalizado, que permita a cada individuo superar sus circunstancias y avanzar hacia una vida plena y autónoma.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including "UGT" and "24".

PLAN DE IGUALDAD

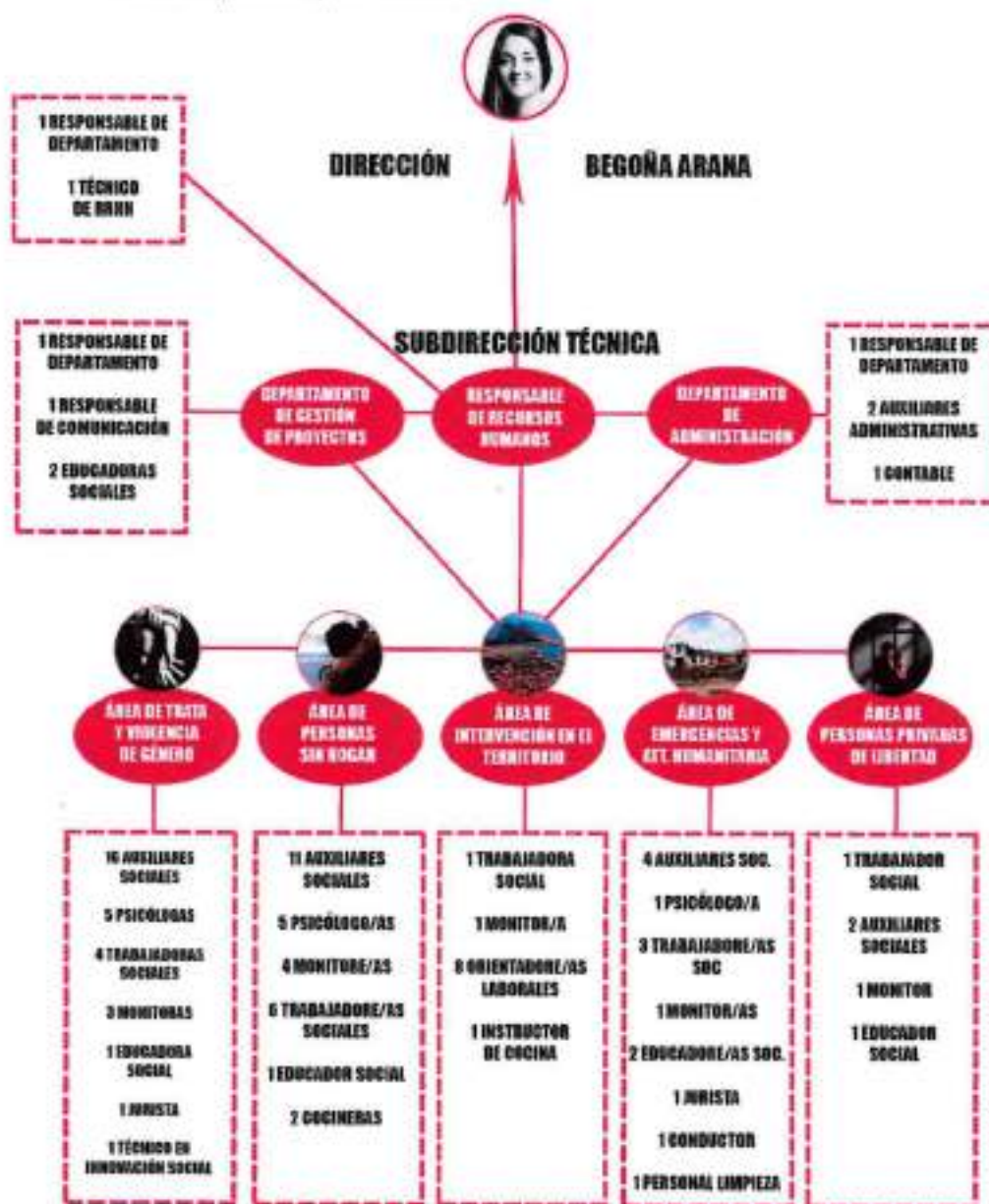
BETANIA

ORGANIGRAMA

Organización Central

Se indica a continuación la estructura organizativa de la empresa con el siguiente gráfico:

- Dirección
- Subdirección técnica
- Área de trata y violencia de género
- Área de personas sin hogar
- Área de intervención en el territorio
- Área de emergencias y att. humanitaria
- Área de personas privadas de libertad



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UGT" and "David".

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

Organización Territorial/Provincial

La organización territorial tiene presencia en parte del territorio nacional.

	SEDES
CÁDIZ	Calle Fermín Salvochea, 5 Local Bajo
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN	Calle Gibraltar 152
	Avda. Del Ejército 19
	Pasaje De La Noria 6, Bajo C
	Calle Padre Pandelo 26
	Avda. Menéndez Pelayo 168 A
	Calle Marbella, 10
	Avda. De La Palma Sin Número
	Avda. Menéndez Pelayo 113
ALGECIRAS	Calle Emilio Castelar, 13
	Calle Emilio Castelar, 39-41
	Calle Juan Morrison, 11, 1ºb
SAN ROQUE	Calle Herrería, 30
MÁLAGA	Calle Navarro Ledesma 166, B1q. 9, 3ªa
	Calle Tamayo Y Baus 35, 1c
	Calle Dos Aceras, 20 3b
	Calle Martínez De La Rosa 64
	Calle Valle De Abdalajis, 23, Drch, 1ª Puerta 2
	Calle Domingo Lozano, 62, 2d
ESTEPONA	Avd. Andalucía, 45
SEVILLA	Calle Binéfar, 2b, 5b
	Calle López De Gomara, 41, Bajo 2
	Calle Alejandro Collantes, 9b
	Avd. Santa Cecilia 11, 1a
	Calle Baltasar Gracián, 7, 1a
	Calle Soria, 18, P-12
	Calle Goya 57

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

HUELVA	Calle Docampo 1, 3º Izq
	Calle Alonso Sánchez, 1
	Calle Claudio Coello, 31 Local B
CANARIAS	
TENERIFE	Carretera General Del Norte, Nº35 A-1, 38360 El Sauzal
COMUNIDAD DE MADRID	
MADRID	Calle Magnesia, 10, 1a
	Calle María Odiaga, 10, Bajo 10
	Calle Vicente Carballal 15, 1ºb
	Calle Estefanita 54
	Calle Monte Perdido, 45 Vallecas
COMUNIDAD VALENCIANA	
UTIEL	Calle Real 47
PAIPIOTA	Carrer San Ramón, 30
ALGEMESÍ	Cardenal Cisneros, 1

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa.

Tamaño y Plantilla de la Empresa

La empresa tiene una plantilla de 144 personas trabajadoras con una distribución del 26,71 % de hombres y el 73,29 % de mujeres.

Plantilla de la empresa

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	105	73.29	39	26.71	144

La empresa se considera feminizada al existir mayoría de mujeres (más del 60%).

La plantilla de la empresa es mayoritariamente femenina; 73.29 % frente a 26.71%.

Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Por puesto de trabajo, el de Mantenimiento está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres. El de Nivel 2 es mayoritariamente femenino: 78,13 % mujeres frente a 21,87 % hombres. Los Operarios es mayoritariamente femenino: 61,43 % mujeres frente a 38,57 % hombre.

Significar que hay otras categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo.

Si analizamos la distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos apreciamos un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica. A medida que subimos en los niveles profesionales va reduciéndose la participación de hombres.

Distribución de plantilla por grupos profesionales

En la empresa se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales como en el grupo 4 existen más hombres que mujeres, mientras que en resto de grupos existen más mujeres que hombre.

Distribución de plantilla por departamento

Todos los departamentos se encuentran feminizados a excepción de los departamentos PSH y Aten. Humanitaria que están masculinizados.

Distribución de plantilla por edades

La plantilla de la empresa se distribuye fundamentalmente en las bandas de edades de 31 a 45 años y de 18 a 30 años. Se destaca la representación femenina en todas las bandas.

Distribución de plantilla por antigüedad

La plantilla en la distribución por antigüedad es mayoritariamente de mujeres debido a que la plantilla es mayoritaria de mujeres. En la distribución más de 10 años la plantilla es equilibrada siendo 50% mujeres y 50% hombres.

Distribución de plantilla por nivel de formación

En el nivel de estudios Primarios hay un mayor porcentaje de mujeres.

En el nivel de estudios de Licenciatura el porcentaje de hombres es superior al de mujeres.

Distribución de plantilla por puesto y nivel de responsabilidad

Se observa que hay un mayor porcentaje de mujeres solteras con hijos que de hombres (80 % de mujeres frente a 20 % de hombres).

Distribución de plantilla por tipo de contrato y jornada

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

Se observa que hay más mujeres con jornada completa y contratos indefinidos que hombres: 74,60 % de mujeres frente a 35,4 % de hombres.

Se observa que hay más mujeres con jornada parcial y contratos indefinidos que hombres: 61 % de mujeres frente a 22 % de hombres.

Distribución de plantilla por tipo de contrato

Contrato temporal a tiempo completo y a tiempo parcial: hay más mujeres que hombres debido a que la plantilla es mayoritariamente femenina.

Distribución de plantilla por vinculación/tipo contratación

El 100% de la plantilla tiene contrato laboral donde el 73,29 % son mujeres y el 26,71 % son hombres.

Distribución de plantilla por nivel jerárquico

Se observa que en todos los Niveles jerárquicos hay más mujeres que hombres.

Los Niveles jerárquicos 1 y 2 (Directora y Subdirector/as) están completamente feminizados: 100 % de mujeres.

En lo que se refiere a la segregación vertical o distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades, las mujeres se concentran en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad en los puestos de Directora, Subdirectora y Coordinadores.

Handwritten signatures and initials in blue ink. One signature is clearly legible as 'Aterio'. There are several other scribbled signatures and initials, including 'UGT' and 'UGT'.A large, complex handwritten signature in blue ink, consisting of many overlapping loops and strokes.

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

Procesos de selección y contratación

Ingresos y ceses últimos años

Existe una desproporción o desequilibrio en incorporaciones, con mayor presencia de mujeres.

En el año 2024 hay más incorporaciones de mujeres: 64,06 % de mujeres frente a 35,93 % de hombres.

En el año 2024 hay más bajas de mujeres: 83,82 % de mujeres frente a 16,18 % de hombres. Ello es debido a que la empresa posee una plantilla mayoritariamente de mujeres.

Ingresos en el último año

Los datos cuantitativos desagregados relativos al número de personas que han ingresado en la empresa por edad, por tipo de contrato y jornada, por nivel jerárquico y por grupo profesional, no está disponible en la organización al nivel de detalle requerido, por lo que no se ha podido realizar diagnóstico de esta materia. Se planifica recabar estos datos como medida dentro del Plan de igualdad.

No se han dado ceses por circunstancias personales y familiares.

Ceses en el último año

- Por edad: Se ha producido el cese de un hombre por motivo de jubilación.
- Por vinculación: Hay más bajas de mujeres que de hombres debido a que la mayoría de la plantilla de la empresa está compuesta por mujeres. En estas bajas todos los contratos eran indefinidos.
- Por tipo contrato: No se dispone de información para analizar este apartado
- Por nivel jerárquico: Hay más bajas por nivel jerárquico de mujeres que de hombres debido a que la mayoría de la plantilla de la empresa está compuesta por mujeres, a excepción de baja por jubilación.
- Por puesto trabajo: No se dispone de información para analizar este apartado
- Por circunstancias personales y familiares: No se han dado ceses por este motivo.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.

La empresa inicia el proceso de selección y contratación por motivos como sustituciones, apertura de nuevos recursos, jubilación, entre otros.

Técnicas de selección de personal


UGT




David


UGT





Búsqueda por internet

Esta es una de las herramientas de selección más usadas en la actualidad, sobre todo con la creciente virtualización del trabajo. Se colocan las vacantes en plantilla en redes sociales para que personas que cumplan con los requisitos se postulen en ese medio.

Base de datos interna (SAGE – Programa de gestión de personal)

Es un directorio creado con currículos enviados con anterioridad a la organización, autocandidaturas, o un repertorio de candidaturas que han sido consideradas para la vacante con anterioridad o que ya han colaborado para la entidad en proyectos.

Referencia interna

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:

- Criterios establecidos por la Dirección o el Departamento de RR.HH.
- Criterios de cada departamento.

Se realiza una selección dentro del propio equipo de colaboradores. Los encargados del reclutamiento consultan a los responsables de área o líderes quién es la persona indicada para la vacante con base en su experiencia. De este modo el empleado o empleada tiene posibilidades de movilidad o crecimiento y no tendrá que ser incorporado a la organización, pues ya sabe cómo funciona y cuáles son sus valores, fortaleciendo de esta manera la promoción interna en la entidad.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

Los métodos que utiliza la empresa para la selección de personal son a través de entrevista personal y test psicotécnicos.

Fases del proceso de selección:**1.- Crear el perfil**

Lo primero en el proceso de selección es definir los requerimientos de la vacante que se va a cubrir identificando las necesidades de la entidad, las habilidades de esa posición y los conocimientos técnicos o profesionales específicos del puesto. Es indispensable detallar la profundidad los conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y experiencia. Se realizará asimismo una comunicación de la noticia con carácter interno para posibles promociones internas de los trabajadores y de las trabajadoras de la entidad.

2.- Iniciar convocatoria

Una vez definida la vacante, se redacta con claridad, especificidad, concreción y detalle, para publicarla y difundirla en redes sociales y página web de la entidad, estableciendo un plazo máximo de recepción de candidaturas.

3.- Filtro de candidaturas

Una vez agotado el plazo de recepción, resulta necesario evaluar cada una de las candidaturas recibidas y prescindir de aquellas que no cumplen con los requisitos mínimos solicitados. Este

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

proceso lo realiza el área de recursos humanos apoyados en ocasiones por los responsables de áreas donde el nuevo empleado o empleada desempeñará sus funciones.

Una vez analizadas todas las candidaturas, se hace una primera selección según experiencia y formación mediante baremos medibles, determinando los requisitos para optar al puesto de trabajo:

- Titulación mínima solicitada.
- Experiencia en Intervención Social con el colectivo en cuestión.

Según el tipo de puesto ofertado y proyecto se estudia el tipo de pruebas a desarrollar, pudiendo realizarse dentro del proceso diferentes pruebas como entrevistas grupales, exámenes teórico-prácticos, dinámicas de grupos, etc.... Todo esto para poder elegir la candidatura más adecuada para cumplir con las funciones de la vacante. Aquellas personas con las mejores calificaciones en todas las pruebas continuarán a la siguiente etapa.

4.- Entrevista a preseleccionados/as.

Para elegir entre estos últimos postulantes se realiza un nuevo filtro, en este caso una entrevista individual, en la que en la medida de lo posible se intenta conocer de manera más cercana la actitud de la persona candidata, teniendo un enfoque más conductual que en el resto de las etapas del proceso e incluso se habla sobre los valores de la organización para ver si los comparte y si se visualiza en la entidad en la cual se está postulando.

En las entrevistas individuales se valora el interés y la motivación de cada aspirante para ocupar el puesto ofertado, la disponibilidad y la flexibilidad horaria, así como la capacidad comunicativa y expresiva de los/as candidatos/as, la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades organizativas, la comunicación asertiva y la capacidad de resolución de problemas.

Baremo del proceso de selección (Total de 40 puntos)

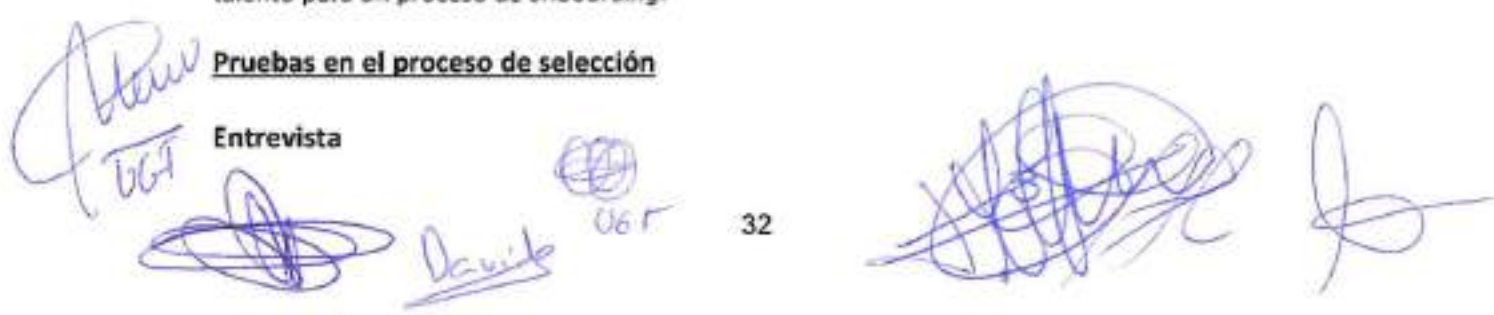
Experiencia	Puntuación Máxima
-Haber trabajado en puestos con funciones iguales o similares	20
Formación	
-Titulación académica -Otros títulos de formación acordes al puesto que se va a desarrollar	10
Entrevistas personales: individual y grupal	
- Capacidad comunicativa, trabajo en equipo, habilidades organizativas, comunicación asertiva y resolución de conflictos.	5
- Interés, motivación y disponibilidad.	5

5.- Firma del contrato

Durante la última etapa del proceso de selección de personal se realiza la firma de contrato, donde se especifican las funciones de la persona trabajadora, así como sus obligaciones, derechos y deberes dentro la entidad. Es entonces cuando, además de entregarle el manual de bienvenida y realizarle la acogida técnica, se inicia la integración y capacitación del nuevo talento para un proceso de *onboarding*.

Pruebas en el proceso de selección

Entrevista



PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

La entrevista es una de las técnicas más usadas en el reclutamiento. De esta forma se puede realizar una serie de preguntas a las personas candidatas acerca de su experiencia laboral para saber de primera mano si cuentan o no con las habilidades y actitudes requeridas para la vacante, incluyendo algunas preguntas relacionadas con otros aspectos no laborales o situaciones imaginarias complejas, que nos permiten conocer la primera reacción u opinión del candidato/ candidata. Recientemente, a raíz de la pandemia por COVID, han aumentado las entrevistas realizadas por videoconferencia que, aunque no hay una presencia directa, son útiles para evaluar a las personas candidatas, sobre todo en aquellas provincias en las que no tenemos presencia física del departamento de RRHH.

Prueba psicométrica o psicotécnica

Este tipo de pruebas sirve para evaluar la personalidad y las actitudes de una persona para determinar si tiene potencial para el puesto que se está solicitando. Esta prueba es parte esencial de un proceso de contratación de personal.

Examen, prueba teórico-práctica.

Generalmente se realiza una prueba de conocimientos relacionados con el puesto; por ejemplo, si se trata de una vacante para el área de atención humanitaria, se le tendría que aplicar un amplio cuestionario sobre esa materia. Con el desarrollo de casos prácticos, se realiza simulación de situaciones. Con esta técnica se pretende colocar al candidato o candidata en una situación común a la que se puede enfrentar en el puesto de trabajo. Esto se puede realizar simplemente exponiendo la situación y solicitando que el candidato o la candidata actúe en consecuencia.

En términos generales:

- Llegan más currículos de mujeres que de hombres.
- Tanto hombre como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso.
- Hombre y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de selección y contratación, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 73,7 % de las mujeres que participaron trasladaron que se tiene, en un grado alto, en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y el 0 % trasladó que mujeres y hombres no tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

El 73,1 % de los hombres que participaron trasladaron que se tiene, en un grado alto, en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y el 0 % trasladó que mujeres y hombres no tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a circular stamp with 'UET' and the number '33'.

Promoción profesional

Promociones de los últimos años

La empresa informa que no se ha producido ninguna promoción en los últimos años.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa a través del programa interno SAGE (Programa de gestión de personal).

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de promoción.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.

Los criterios y métodos que se utilizan para la promoción profesional son:

- En base a los años trabajados en la empresa y tomando en cuenta los aportes positivos que ha hecho.
- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimiento objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Se realizan evaluaciones de desempeño y se realizan cuestionarios de evaluación.

La empresa considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de promoción, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 64,2 % de las mujeres que participaron trasladaron, en un grado alto, que mujeres y hombres promocionan por igual y un 3,2 % que no lo hacen.

El 50 % de Los hombres que participaron trasladaron, en un grado alto, que mujeres y hombres promocionan por igual y un 3,8 % que no lo hacen.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, the initials 'UGT', a signature that appears to be 'Pereira', the initials 'UGT', a signature, and a large, complex signature.

- **Formación**

Personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo. Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

Los datos cuantitativos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horarios de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, no está disponible en la organización al nivel de detalle requerido, por lo que no se ha podido realizar diagnóstico de esta materia. Se planifica recabar estos datos como medida dentro del Plan de igualdad.

Acceso formación

La empresa informa a toda la plantilla de los cursos de formación disponibles a través del SAGE (Programa interno de gestión de personal), por correo electrónico, por teléfono o de manera presencial.

En ocasiones las actividades formativas tienen lugar fuera de la jornada de trabajo, aunque se procura que sea dentro de la jornada laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

La empresa ofrece la posibilidad de recibir formación, a toda la plantilla, que no esté relacionada directamente con el puesto de trabajo

La mayor parte de los cursos se realizan a través del teams. También se realizan talleres presenciales en la Escuela de verano.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de formación.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de formación, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 87,4% de las mujeres que participaron trasladaron, en grado alto, que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa y el 2,1 % que no tiene igual acceso.

El 80,8% de los hombres que participaron trasladaron, en grado alto, que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa y el 3,8 % que no tiene igual acceso.

- **Clasificación profesional**



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The initials 'VBT' are visible in the center and on the right.

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías

Para la valoración de puestos y clasificación profesional se utiliza el sistema y criterio que se recoge en el Convenio, y que es por puesto de trabajo.

Para la valoración de los puestos de trabajo se ha utilizado la metodología establecida por la herramienta del Ministerio de Igualdad y se han cumplido con los requisitos formales exigidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores y se han basado en los factores de valoración, criterios y principios establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa

La distribución de la plantilla por grupo profesional se refleja en el punto anterior de análisis cuantitativo de la plantilla.

• Retribuciones

Distribución de la plantilla en materia salarial

La información en materia salarial se ha obtenido del registro retributivo facilitado por la empresa.

Durante el ejercicio 2025, la entidad NUEVO HOGAR BETANIA ha contado con una plantilla total de 144 personas de las cuales 105 mujeres que representan un 72,6%.

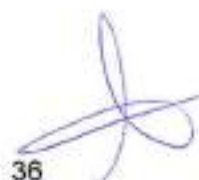
Esta feminización responde a la realidad en España del sector de actividad en el que opera, de apoyo a personas en riesgo de exclusión social: la mayoría de profesionales son aún hoy en día mujeres, lo que refleja tanto una tradición de roles de cuidado asociados al género como una mayor presencia femenina en áreas de intervención social y atención a colectivos vulnerables.

Del análisis de los rangos salariales podemos observar que una mayor proporción de trabajadoras mujeres se sitúan en la banda alta retributiva, en relación con las funciones realizadas; concretamente un 14.8% de las mujeres cuentan con retribuciones superiores a 30.000€, frente a un 4.9% de los hombres.

La estructura retributiva de la entidad está conformada eminentemente por Salario Base, que representa el 99,3% del Total Retribuciones, y solo un grupo reducido de personas cuentan también con conceptos de Complementos Salariales, como Coordinación, Responsabilidad, Incentivo o Plus Extra, que solo han percibido algunas trabajadoras mujeres. Son complementos vinculados a la responsabilidad y puesto de trabajo ocupado.

Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.


36

- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De la Auditoría Retributiva se desprenden las siguientes conclusiones:

- Análisis de la retribución por clasificación profesional:
 - La estructura profesional de NUEVO HOGAR BETANIA presenta una elevada atomización, con hasta 22 categorías profesionales, de las cuales 9 son unipersonales y 7 cuentan con personal de ambos sexos.
 - No se observen diferencias retributivas reseñables en el Total Retribuciones de ninguna de ellas, siendo en todos los casos inferiores a +/-15%.
 - En la categoría de Coordinación Atención Residencial se observa una diferencia media del -174.37% en los complementos salariales, debido a los conceptos de Complemento Coordinación e Incentivo, que perciben respectivamente dos trabajadoras mujeres, por importes superiores al concepto de Mejora Voluntaria que percibe el trabajador hombre.
 - La categoría con mayor representación de personal es la de Auxiliar Social, con 56 mujeres y 28 hombres, que representan el 37.7% de la plantilla y una diferencia retributiva total prácticamente inexistente, del -0.08% de media.
- Análisis de la retribución por parámetros de contratación:
 - Según la temporalidad contractual, se observa que el 96.9% de la plantilla en 2025 cuenta con un contrato de tipo indefinido.
 - En cualquier caso, la temporalidad no muestra ser foco de brecha, tanto por ser claramente residual (tan solo el 3,1% de la plantilla, 3 mujeres y 4 hombres, cuentan con contrato temporal) como por la diferencia retributiva observada en estos casos, que es claramente poco significativa, con un 1.9% de media.
- Análisis de la retribución por condiciones de trabajo:
 - Según el tipo de jornada contractual, se observa que el 70% de la plantilla tiene contrato a jornada completa. Hay una diferencia media en esta modalidad del -6,9%. El restante 30% de la plantilla tiene jornada parcial, con una diferencia media algo superior, del -10,30%, debido a que más mujeres en este caso ocupan categorías/posiciones de mayor valoración, como Educador/a Social o Psicólogo/a, entre otras.
- Análisis de la retribución por organización de la empresa:
 - La entidad se organiza en 39 centros de trabajo. En todos ellos existe representación de ambos sexos, a excepción del Puerto de Santa María, que solo tiene un empleado hombre.

 UGT

 UGT





PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

- El centro con mayor representación es el de Cádiz, que aglutina el 39% de la plantilla total de 2024, con 64 mujeres y 23 hombres, y una diferencia media del - 8.10%, en línea con la global de la entidad total de la entidad.
 - El centro de La Línea es el que muestra una diferencia retributiva superior, con un - 18,10% de media, debido a que la posición de Directora, ocupada por una mujer, se encuentra en este Anexo II.
-
- Análisis de la retribución por agrupación de VPT:
 - La Valoración de los Puestos de Trabajo resulta en 9 agrupaciones, de las cuales 6 cuentan con representación de mujeres y hombres.
 - La agrupación más representativa en número de personas trabajadoras es la Agrupación 7, con 76 mujeres y 24 hombres. En esta agrupación quedan incluidas las posiciones mayoritarias de NUEVO HOGAR BETANIA, como son Educador/a Social, Trabajador/a Social o Psicólogo/a. No se observa una diferencia retributiva reseñable en esta agrupación, reflejando una media total del -3.78%, que cae a un -0.32% de mediana.
 - La Agrupación 4, conformada por los puestos de Auxiliar Administrativo/a, Diseñador/a Gráfico/a y Guarda, y donde encontramos a 2 mujeres y 2 hombres, es la que muestra una diferencia superior, situada en un 20,97% de media y mediana. Tal diferencia es debida a que la posición de Diseñador/a Gráfico/a, ocupada por uno de los trabajadores hombres, cuenta con retribuciones superiores al resto de puestos en este mismo intervalo.
-
- Diagnóstico de la situación retributiva:
 - Durante el ejercicio 2025, la entidad NUEVO HOGAR BETANIA ha contado con una plantilla total de 144 personas, de las cuales 105 mujeres que representan un 72,6%.
 - Esta feminización responde a la realidad en España del sector de actividad en el que opera, de apoyo a personas en riesgo de exclusión social: la mayoría de profesionales son aún hoy en día mujeres, lo que refleja tanto una tradición de roles de cuidado asociados al género como una mayor presencia femenina en áreas de intervención social y atención a colectivos vulnerables
 - Desde una perspectiva de género, presenta una diferencia retributiva global del - 8.03% de media esto es, a favor del colectivo femenino.
 - Las diferencias responden principalmente a que las posiciones de mayor responsabilidad y/o valoración y, consecuentemente, retribuciones superiores, son ocupadas por trabajadoras mujer.
-
- Como plan de acción proponemos a la empresa que:
 - Seguimiento de brechas mediante Registro Retributivo anual.
 - Revisión de los conceptos salariales con perspectiva de género.

La vigencia y periodicidad de la auditoria retributiva será la misma que tenga el Plan de Igualdad.



38

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

• Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo

Hay diferentes jornadas de trabajo dependiendo del puesto. Hay turnos nocturnos, de fines de semana, etc.

Horario y distribución del tiempo de trabajo

Se realizan pocas horas extraordinarias. Cuando se realizan se compensan según Convenio.

El horario y distribución del tiempo de trabajo es la mismo para mujeres que para hombres, incluyendo horas extraordinarias y complementarias.

Régimen de trabajo a turnos

Hay diferentes jornadas de trabajo dependiendo del puesto. Hay turnos nocturnos, de fines de semana, etc.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Es según convenio.

Sistema de trabajo y rendimiento

Como norma general no se realiza teletrabajo, solamente en caso muy necesario

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales como son todas las de aplicación a maternidad y lactancia.

Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

Se tiene en cuenta la desconexión digital. No se molesta a los trabajadores o a las trabajadoras, se habla con el personal que están de turno.

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

No se ha realizado promoción.

Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Las suspensiones de contratos producidas han sido por maternidad. Las extinciones de contratos han sido por finalización de estos o por no superar el periodo de prueba.

Permisos y excedencias del último año

No se han producido permisos ni excedencias.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

La empresa posee Protocolo de Acoso laboral.

Ausencias no justificadas

No se han indicado ausencias no justificadas.

Régimen de movilidad funcional y geográfica.

No se producen cambios sobre movilidad funcional y geográfica a excepción de aquellos que puedan solicitar los trabajadores o las trabajadoras.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No existen personas cedidas por otras empresas trabajando en la empresa.

Las inaplicaciones de convenio

No se han producido inaplicaciones de convenio.

Sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo.

No se dispone de sistema de valoración de puestos de trabajo.

• **Infrarrepresentación femenina**

Participación en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales

La representación de mujeres y hombres se encuentra desequilibrado, con una mayor representación femenina frente a hombres.

Esta distribución de la plantilla, dentro de los valores definidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en la Ley orgánica de Igualdad 3/2007, en su Disposición Primera recomienda que el número de personas de un mismo sexo no supere el 60% ni sea menos del 40%.

La empresa tiene una representatividad en favor de las mujeres en todas las categorías profesionales, a excepción del puesto de Mantenimiento que está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres.

Grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia

No se dispone de datos para analizar este apartado.

Representación legal

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

La representación legal es desequilibrada pues está formada por dos mujeres.

Distribución de la plantilla

La distribución de la plantilla respecto al grado de masculinización o feminización se ha indicado anteriormente en el punto de análisis cuantitativo de la plantilla

- Por área o departamento: Todos los departamentos se encuentran feminizados a excepción de los departamentos PSH y Aten. Humanitaria que están masculinizados.
- Por grupo profesional: En la empresa se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales como en el grupo 4 existen más hombres que mujeres, mientras que en resto de grupos existen más mujeres que hombre.
- Por puesto: Por puesto de trabajo, el de Mantenimiento está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres. El de Nivel 2 es mayoritariamente femenino: 78,13 % mujeres frente a 21,87 % hombres. Los Operarios es mayoritariamente femenino: 61,43 % mujeres frente a 38,57 % hombre.

Significar que hay otras categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo.

Si analizamos la distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos apreciamos un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica. A medida que subimos en los niveles profesionales va reduciéndose la participación de hombres.

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Por el momento, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente, convenio que regula los sueldos, horarios, categorías profesionales, etc. de la empresa y en el Estatuto de los trabajadores. En caso necesario la empresa implanta horarios más flexibles.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

Las medidas implantadas por la empresa se informan a través del SAGE (Programa de gestión de personal interno).

Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de conciliación, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 40 % de las mujeres que participaron trasladaron, en grado



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "UGT" and "41".

alto, que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral; y que las medidas son conocidas, en grado bajo, por el 26,3 % de las mujeres.

El 38,5 % de los hombres que participaron trasladaron, en grado alto, que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral; y que las medidas son conocidas, en grado bajo, por el 19,2 % de las mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo negociado en la Comisión negociadora, y en él se contemplan todos estos aspectos:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo
 - Diligencia y celeridad del procedimiento
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

No se tiene constancia por parte de la empresa ni se ha señalado en ningún caso en el ámbito de la encuesta a las personas trabajadoras, de situaciones de violencia sexual, discriminación, acoso sexual o por razón de sexo.

Personas trans

Respecto al artículo 55.3 de la Ley 4/2023 de la obligación de incluir a las personas trans en el plan de igualdad, tratada esta obligación en la Comisión Negociadora se proponen medidas en el Objetivo 14 del Plan de Igualdad.

• Otras materias de análisis:

Violencia de género

No se tiene conocimiento que en la plantilla de la empresa existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

No se dispone de información para analizar este apartado.

Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos

No se dispone de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

CONCLUSIONES

Se adjuntas las siguientes conclusiones como resumen final:

- Conclusiones por materias.

Selección y contratación:

La empresa inicia el proceso de selección y contratación por motivos como sustituciones, apertura de nuevos recursos, jubilación, entre otros.

Las Técnicas de selección de personal son:

- Búsqueda por internet.
- Base de datos interna (SAGE – Programa de gestión de personal)
- Referencia interna

Los métodos que utiliza la empresa para la selección de personal son a través de entrevista personal y test psicotécnicos.

En términos generales:

- Llegan más currículos de mujeres que de hombres.
- Tanto hombre como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso.
- Hombre y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Formación:

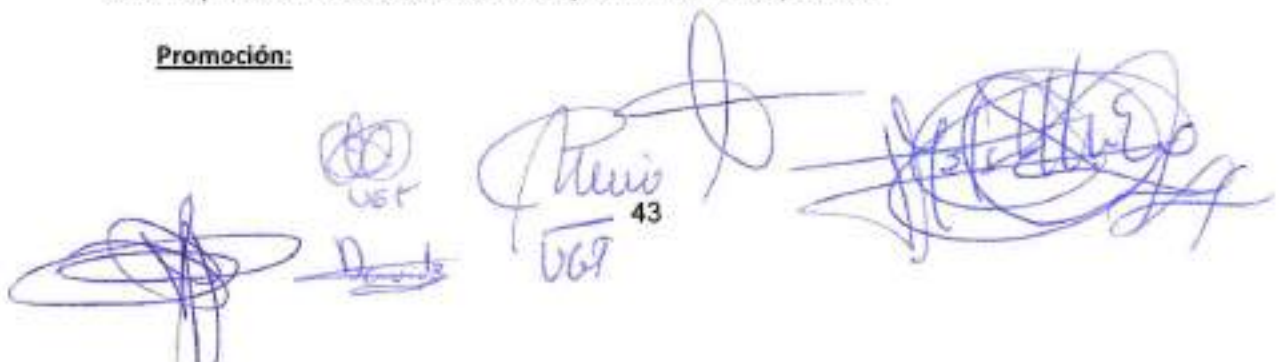
La empresa informa a toda la plantilla de los cursos de formación disponibles a través del SAGE (Programa interno de gestión de personal), por correo electrónico, por teléfono o de manera presencial.

En ocasiones las actividades formativas tienen lugar fuera de la jornada de trabajo, aunque se procura que sea dentro de la jornada laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

La mayor parte de los cursos se realizan a través del teams. También se realizan talleres presenciales en la Escuela de verano.

No se dispone de información cuantitativa para analizar este apartado.

Promoción:



PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa a través del programa interno SAGE (Programa de gestión de personal).

Los criterios y métodos que se utilizan para la promoción profesional son:

- En base a los años trabajadores en la empresa y tomando en cuenta los aportes positivos que ha hecho.
- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimiento objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Se realizan evaluaciones de desempeño y se realizan cuestionarios de evaluación.

La empresa considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.

Clasificación profesional:

Por puesto de trabajo, el de Mantenimiento está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres. El de Nivel 2 es mayoritariamente femenino: 78,13 % mujeres frente a 21,87 % hombres. Los Operarios es mayoritariamente femenino: 61,43 % mujeres frente a 38,57 % hombre.

Significar que hay otras categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo.

Si analizamos la distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos apreciamos un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica. A medida que subimos en los niveles profesionales va reduciéndose la participación de hombres.

Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

La empresa dispone de registro retributivo y auditoría retributiva.

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

Por el momento, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente, convenio que regula los sueldos, horarios, categorías profesionales, etc. de la empresa y en el Estatuto de los trabajadores. En caso necesario la empresa implanta horarios más flexibles.

Las medidas implantadas por la empresa se informan a través del SAGE (Programa de gestión de personal interno).

Infrarrepresentación femenina

La empresa tiene una representatividad de plantilla feminizada.

Significar que hay categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo.

No se detecta infrarrepresentación femenina al existir mayoría de mujeres en todos los puestos de trabajo de la empresa, a excepción del puesto de mantenimiento que es equitativo.

Retribuciones



44

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

La información en material salarial se ha obtenido del registro retributivo y la auditoría retributiva facilitada por la empresa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Otros:

La representación legal de las personas trabajadoras se aleja de la paridad ya que el 100 % son mujeres.

Se observa una empresa feminizada ya que el 73,29 % son mujeres.

• Ámbitos prioritarios de actuación.

Del análisis realizado los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación

• Objetivos generales.

Se indican en el punto 7 del presente informe.

• Propuestas de actuación.

Se indican en el anexo V del presente informe.


UGT


UGT



11.5. ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.

Encuesta de Igualdad

Entre el 26 de mayo de 2025 y el 2 de junio de 2025 la plantilla de la empresa participó en una encuesta online, con la finalidad de conocer su opinión respecto a varios aspectos en material de igualdad.

En la encuesta de igualdad han participado 121 personas trabajadoras (un 82,31% aproximadamente de toda la plantilla). De estos, 26 han sido hombres (el 17,69 % aproximadamente de toda la plantilla) y 95 mujeres (el 64,63 % aproximadamente de toda la plantilla).



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a large circular scribble; a signature with 'UGT' below it; a signature with 'UGT' below it; the number '46'; a signature; and a large circular scribble.

11.6. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de seguimiento y evaluación será realizado en base al ítem Nivel de implantación y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadrá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 4 niveles de prioridad:

- I Prioridad alta
- II Prioridad media-alta
- III Prioridad media
- IV Prioridad baja

 UGT  UGT
 

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar el documento de COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD y divulgarlo entre la plantilla	SI/NO Documento elaborado	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS.	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y % personas que lo han visualizado con respecto a la totalidad de la plantilla						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	



David



48




Reine VGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Divulgar a la plantilla, mediante infografías o comunicaciones escritas, la información en materia de igualdad.	Nº y % personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de infografías elaboradas						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

UGT

Flavia UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difusión del Plan de Igualdad. Publicación del Plan de Igualdad en la página web de la Empresa y/o en la intranet, favoreciendo así el acceso a toda la plantilla.	S/NO Publicado en web y/o intranet	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO.	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y % personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	








PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad	Nr y % personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	





51

Fin vgt




vgt

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MECIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Trasladar a la plantilla aquellos datos más relevantes tras la implantación del Plan de Igualdad.	Nº y % personas lo han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO










52

VGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad poniéndose el mismo a disposición de los empleados y empleadas en alguno de los medios de comunicación de la Intranet de la empresa.	SI/NO Campañas realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Final: ENERO 2029	









53

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Diseño y realización de campaña específica de sensibilización 8 de marzo: Día internacional de la Mujer.	S/NO Campaña realizada	HUMANOS: PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO
	Contenido de la campaña realizada								








54

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar las ofertas de empleo para evitar posible uso lenguaje sexista: Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.	Nº de las ofertas de empleo revisadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO.	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de las ofertas de empleo revisadas que cumplen la medida	MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Comprobar que todas las ofertas cumplen la medida	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							







55

UGF

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar las ofertas de empleo para evitar posible carácter discriminatorio de las ofertas: En los anuncios que se publiquen se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Nº de ofertas revisadas para analizar posible carácter discriminatorio	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO



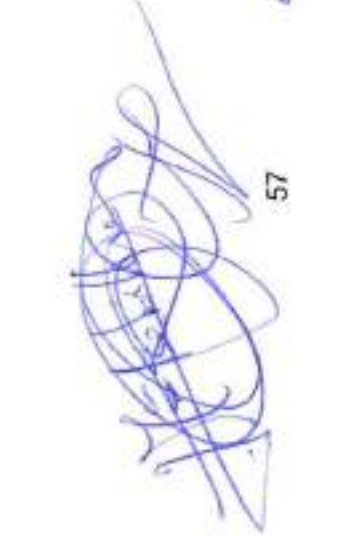



56




PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar los formularios y guiones de las entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, tales como las relativas a su condición, edad, número de hijos, edades de los hijos, si no por el contrario, limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.	Nº de formularios y entrevistas revisados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Contenido de los formularios						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	



PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la selección de personal.	Nº y % de personas formadas con respecto a la totalidad de las personas del departamento	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL. PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
		Segundo seguimiento: FEBRERO 2028					Evaluación final: ENERO 2029		

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad y conciliación de la empresa.	Nº de personas informadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	






PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Considerar la posibilidad de establecer cuotas mínimas para la selección de personas del sexo infrarrepresentado del puesto de trabajo en el que se necesite contratar.	SI/NO Existen cuotas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO.	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Comprobar si se ha alcanzado el X% de personas seleccionadas del sexo infrarrepresentado del puesto de trabajo en el que se está contratando	MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

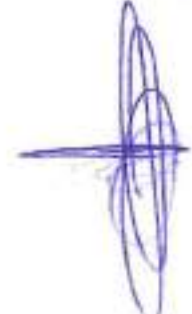







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo.	SI/NO Se informa	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO.	DIRECCIÓN DE RRHH/EFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de informaciones a candidatos no seleccionados con los motivos de rechazo con respecto a la totalidad de candidaturas/os	MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la contratación de personal.	Nº y % de personas del área de contratación formadas con respecto a la totalidad de la plantilla en ese área	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
		Segundo seguimiento: FEBRERO 2028					Evaluación final: ENERO 2029		

Plan *VG*

[Signature]

[Signature]
UGT

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los puestos y grupos profesionales con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir esas desigualdades.	Nº de puestos revisados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de grupos profesionales revisados						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	








PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recabar datos desagregados relativos al número de personas que han ingresado en la empresa por edad, por tipo de contrato y jornada, por nivel jerárquico y por grupo profesional.	Nº de puestos revisados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de grupos profesionales revisados						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	







PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar un seguimiento de los motivos de la baja en la empresa por sexo	Nº de bajas por sexo y motivo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
		INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Finis VGT

65

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANEACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Anunciar internamente vacantes en puestos de trabajo con términos que animen a las candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad de este y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos, detallando los requisitos y criterios necesarios para el acceso a la promoción.	Nº de vacantes anunciadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS					Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	
	Detalle de todas las vacantes publicadas cumpliendo los requisitos establecidos en la medida, comprobando que han llegado a toda la plantilla por igual	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRRH/JEFATURA RRRH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Comunicación interna de las oportunidades de carrera profesional detallando todos los requisitos y pasos a seguir en el proceso.	Nº de comunicaciones realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMATIVOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
		Segundo seguimiento: FEBRERO 2028					Evaluación final: ENERO 2029		








PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la promoción del personal.	Nº y % de personas del área de promoción interna formadas con respecto a la totalidad de las personas de dicho área.	HUMANOS: PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES: MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

UGS

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas de sexo infrarrepresentado en ese puesto, a través de promociones (Infrarrepresentación).	Nº de procesos de promoción realizados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRIH/JEFATURA RRIH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y % desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Nº y % desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.								
	Nº y % desagregado por sexo, de personas que promocionan.								
	Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.								

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexo, e indicando el grupo profesional y puesto de trabajo de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.	SI/NO Fecha informa	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de datos que se informa	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	





UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Potenciar la participación de personas del sexo infrarrepresentado en comisiones y órganos decisorios.	S/NO se ha potenciado y de qué manera	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES, MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES, ECONÓMICOS, COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO


71

 VGT

 VGT




PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar un desglose detallado, desagregado por sexo, de los puestos de trabajo con promociones realizadas el último año, indicando el sistema de promoción seguido.	Desglose y Nº de promociones por puesto de trabajo en el último año	HUMANOS, PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES, MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO





PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Nº de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RHHH/JEFATURA RHHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de personas que acceden a procesos de promoción						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Nº de personas por sexo que son promocionadas								







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIMORDIAL	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento de todas las medidas acordadas en materia de promoción en los plazos establecidos. Toda la información deberá estar segregada por sexo, categoría profesional. (Nº de personas que han presentado candidatura, Nº de personas preseleccionadas, Nº de personas promocionadas)	Nº de medidas acordadas e informadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RHH/JEFATURA RHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO








74

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas de sexo infrarrepresentado en ese puesto, tanto a través de traslados voluntarios de centros. (Infrarrepresentación)	Nº de candidaturas internas que cumplen requisitos para cubrir vacantes	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO
	Nº de candidaturas internas cubiertas	OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							




75




PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de la clasificación profesional. Utilizar términos neutros en su denominación, sin denominarlos en femenino o masculino.	Nº y % de clasificaciones profesionales revisadas y modificadas del total de ellas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO








76

U6r

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar, analizar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo cuando hayan puestos de nueva creación, cambios en las tareas de los puestos, modificación del Convenio Colectivo de aplicación y/o se detecten diferencias salariales entre las diferentes escalas, aplicando medidas correctoras (ejemplo, reclassificando la categoría profesional, etc.). Difundir a la plantilla la descripción de las tareas del puesto de trabajo.	Nº puestos de nueva creación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO
	Nº de puestos modificados								

77

UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Negociadora de Igualdad o Seguimiento.	SI/NO Datos estadísticos disponibles	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRIH/JEFATURA RRIH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO




 UAT 067


 D.C.V. 13

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.	N y % personas formadas de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO.	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO
	Verificación que se incluye en el plan formativo	MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS							
	Nº de acciones formativas realizadas	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							
	Calendario de acciones formativas								







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recabar datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horarios de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.	Nº personas formadas desagregados sexo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Tipo formación Horarios de impartición (jornada trabajo o fuera)	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	



 VGT
 
 VGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el Plan de Formación, su grado de ejecución y participación por tipos de acciones formativas, atendiendo a que accedan a los mismos tanto los hombres como las mujeres. Información desagregada por sexo, departamento y centro de trabajo.	SI/NO Informada la Comisión de seguimiento del Plan formativo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de personas formadas	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Nº de acciones formativas realizadas	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							
	Calendario de acciones formativas								

Plan VGT

[Signature] VGT

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer un registro para todas aquellas formaciones que se hayan solicitado y realizado, no siendo formaciones obligatorias en la empresa.	Nº y % de personas que lo han solicitado	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y % de personas que las han realizado Nº de formaciones realizadas	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Adaptar las condiciones para el acceso a las acciones formativas, así como el desarrollo de estos para fomentar la participación del alumnado.	Establecer un determinado % de cursos/horas de formación durante la jornada laboral en un tiempo concreto	HUMANOS, PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES, MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES, ECONÓMICOS, COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género, desarrollando un plan de formación con aspectos específicos, como píldoras informativas, talleres y/o charlas de concienciación y sensibilización enfocadas a la "detección de micromachismos" u otras materias específicas de igualdad de oportunidades.	Nº y % de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.								

 David

84





 065

 Flavia

065

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género (políticas de igualdad, acoso, seguimiento planes igualdad, etc.) a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento.	Nº de personas formadas	HUMANOS. ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RHHH/JEFATURA RHHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de acciones formativas realizadas						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Calendario de acciones formativas								







85

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar acciones de formación en materia de igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos.	Nº de personas formadas	HUMANOS, PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES, MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de acciones formativas realizadas	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Calendario de acciones formativas	INSTALACIONES, ECONÓMICOS, COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							

[Signature]
UGT

[Signature]
UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 6. Facilitar formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Las personas responsables de las entrevistas de trabajo (procesos de selección, contratación y promoción), y todas aquellas personas que intervienen en dichos procesos, recibirán formación en materia de igualdad, en procesos de selección no sexistas y de aquellas medidas internas y protocolizadas en los procesos de selección en igualdad de condiciones.	Nº de personas formadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JULIO 2025	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de acciones formativas realizadas						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Calendario de acciones formativas								

 VGT

 VGT





87

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar junto a la representación legal de las personas trabajadoras un Plan de Formación Anual de la compañía, tras el proceso de detección de necesidades, comprobando que mujeres y hombres accedan por igual a la formación.	SI/NO Plan formativo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RHH/JEFATURA RHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades formativas de la plantilla Nº y % de asistentes, desatendido por sexo, por contenido formativo. Nº y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Planio VGT

[Signature] VGT

[Signature]

[Signature]

[Signature] *David*

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 7: Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que se favorezca una formación polivalente que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de movilidad y promoción, independientemente del sexo.	SI/NO abierta la oferta formativa a toda la plantilla Nº personas formadas de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realización de acciones formativas para incorporar al personal a puestos de trabajos donde su sexo este menos representado.	Nº de acciones formativas realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS	DIRECCIÓN DE RRIH/JEFATURA RRIH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº personas formadas	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

 David

 Flavio VET

 VET



PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Promoción de las acciones formativas contribuyan a la conciliación de la vida familiar y personal, para lo cual junto a la formación presencial se promoverá la formación online que posibilite el seguimiento no presencial.	Nº y % de acciones formativas online realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº personas formadas online por conciliación	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Flavia
UGT

[Signature]
UGT

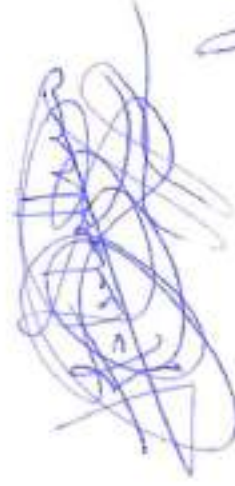
[Signature]

91

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difundir información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.	SI/NO se difunde a toda la plantilla la oferta formativa Nº de ofertas difundidas y canales de difusión	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES, MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES, ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO






PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Diseñar acciones formativas de "puesta al día" o "reciclaje" (conocimientos y habilidades) a los trabajadores y trabajadoras que se reincorporan al puesto después de haber dedicado tiempo al cuidado de las hijas e hijos o personas dependientes.	SI/NO incluido en la oferta formativa	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de acciones formativas realizadas de puesta al día	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Nº de personas formadas								







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIOIRIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.	SI/NO está recogida así la formación en el plan formativo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO
	Nº y % de formaciones realizadas en el lugar de trabajo y en horario laboral								

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.									
MEIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Comprobar la priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las formaciones en horario de mañana deberán dar comienzo con posterioridad a las XX horas y las realizadas en horario de tarde, terminar antes de las XX horas con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.	SI/NO realizado. Comprobar que se ha realizado.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRRHH/JEFATURA RRRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y % de formaciones realizadas dentro de estos horarios.						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	






PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer los horarios de los todos los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.	SI/NO está recogida así la formación en el plan formativo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRRHH/IEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO



David




Henri
UGT



BETANIA

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Asegurar el acceso a la formación que se realice en la empresa de personas del sexo menos representado en el puesto del trabajo al que se destina dicha formación.	SI/NO se facilita acceso a la formación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de personas del sexo infrarrepresentado que acceden a la formación	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES, ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Flavia
UGT

[Signature]
UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

David

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en periodo de lactancia.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, a través de los canales de comunicación de la empresa, debiendo llegar a la totalidad de la plantilla.	SI/NO	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO.	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA DE RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Procedimiento o difundido Nº de personas informadas del protocolo	MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	






PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer medidas preventivas para trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en período de lactancia, de modo que no existan prácticas de discriminación, derivada de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.	SI/NO medidas propuestas en la evaluación de riesgos y recogidas en la planificación correspondiente. Nº de personas que se hayan acogido a estas medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/ JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

99



PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIOIRDA D	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Impartir formación de reciclaje a todas aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo después de una baja por nacimiento de hijo o hija.	Nº de personas que se hayan acogido a estas medidas	HUMANOS, PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES, MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES, ECONÓMICOS, COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFA TURIA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 9: Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIO- RIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Ofrecer la posibilidad de realizarse un Reconocimiento Médico Laboral a aquellas personas que se encuentren en situación de embarazo.	Nº de personas que se hayan acogido a estas medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	FEBRERO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar auditoria retributivo acorde al RD 902/2020	SI/NO Auditoria elaborada	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO ADMINISTRACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar registro retributivo acorde al RD902/2020. Anualmente se realizará un análisis detallado de las retribuciones del personal, tanto fijas como variables, desglosando todos los conceptos retributivos, con el fin de detectar y evitar la posible existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres, y que las retribuciones son percibidas de igual manera por los hombres y por las mujeres.	SI/NO Elabora anualmente registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL. PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO ADMINISTRACIÓN	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027. Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
NECESIDAD	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Analizar de manera anual el registro retributivo, para comprobar la evolución en materia salarial. Con los datos que se obtengan en cada momento, se establecerán medidas para erradicar las situaciones de discriminación/brecha salarial.	SI/NO realizado el análisis del registro retributivo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	EQUIPO ADMINISTRACIÓN	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de medidas establecidas para erradicar las situaciones de discriminación/brecha salarial.	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Suprimir las diferencias de remuneración y/o complementos salariales, entre trabajadoras y trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, o bien, que están desempeñando trabajos de igual valor, con el fin de conseguir unas condiciones salariales de igualdad.	SI/NO está incluida en la política retributiva.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRRH/JEFATURA RRRH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO
	SI/NO Justifica la empresa esa diferencia salarial por escrito								






105



Davids

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia del sexo de las personas que los ocupan, para que sirva de base para la fijación de la política retributiva.	SI/NO existe política retributiva	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Verificar se ha realizado el estudio de valoración del puesto de trabajo	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

106

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Si se realiza la evaluación del desempeño por una persona, establecer criterios de evaluación del desempeño, clara, concreta, objetiva, medible y alcanzable, que garanticen la igualdad de oportunidades y eviten la discriminación por razón de sexo. Es preferible realizar la evaluación del desempeño con equipos, preferiblemente formados por hombres y mujeres, para evitar posibles sesgos individuales.	SI/NO incluido en la política retributiva	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de criterios establecidos para la evaluación del desempeño	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	


UGT


David







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Anualmente se realizará un análisis para determinar si el disfrute de derechos relacionados con la conciliación, permisos por nacimiento o riesgo por embarazo, etc., incide en los salarios de las mujeres y los hombres. (Permisos, licencias, suspensiones de contrato, excedencias, etc.)	SI/NO Análisis realizado	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Documento de análisis. Informe entregado y presentado a la Comisión de Seguimiento	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Si las conclusiones del análisis determinasen la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se desarrollará un plan de actuación para corregir estas diferencias y equiparar el salario, estableciendo medidas correctoras de aplicación en el plazo máximo de 6 meses.	SI/NO Plan actuación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de medidas establecidas para corregir diferencias	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORID AD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar que las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres son acordes a sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. Adequar las instalaciones de la empresa a la presencia de mujeres (duchas, servicios, vestuarios, etc.) en lugar de establecer medidas organizativas para compartir estos espacios.	SI/NO Fecha adecuación de las instalaciones	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICO	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFA TURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026,	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de revisiones realizadas	S MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Nº de adecuaciones realizadas	INSTALACIONE S. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							

110

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIDRID	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar las desigualdades existentes a la hora poder disponer de una jornada laboral u otra en función de ser mujer u hombre.	Nº de desigualdades eliminadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICO S MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONE S. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFA TURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO



Davide





Pereira

UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar las desigualdades existentes a la hora poder disponer de un horario y distribución del tiempo de trabajo en función de ser mujer u hombre.	Nº de desigualdades eliminadas	HUMANOS, PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES, MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES ECONÓMICOS, COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFA TURIA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 1.1. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar las desigualdades existentes a la hora poder disponer un régimen de trabajo a turnos en función de ser mujer u hombre.	Nº de desigualdades eliminadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICO S MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONE S. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERIA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFA TURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

113

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendientes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer una política respecto a la desconexión digital.	SI/NO Política realizada	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFA TURIA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de personas informadas de dicha política	S MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	






114




PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Teletrabajo. - Posibilidad de acogerse de forma voluntaria – empresa y persona trabajadora– a una modalidad de trabajo en el domicilio del empleado/a a través de herramientas telemáticas adaptadas al trabajo, aunque los hijos/as sean mayores de 12 años, o no se tengan hijos/as o personas dependientes a su cargo. Incluir en la Normativa aplicable al Teletrabajo los criterios de adjudicación y autorización de esta modalidad que sean objetivos y arbitrarios. Valorar la creación de una Comisión de Teletrabajo.	Nº y % desagregado por sexo, de personas que teletrabajan	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO








PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).	Nº de medidas propuestas y puestas en marcha.								
	Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS					Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO
	Nº y % desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029			
	Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.								

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Implantar una flexibilidad en el horario de entrada y salida que permita conciliar la vida laboral, personal y familiar.	SI/NO Medida implantada de flexibilidad horario	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS	DIRECCIÓN DE RRLHH./JEFATURA RRLHH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de personas que se acogen a esta medida	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	






PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 12: Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN
Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral.	Nº de necesidades detectadas	HUMANOS: PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	











PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACION	FECHA DE EECUCION	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACION	NIVEL DE IMPLANTACION
Estipular períodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.	Si/NO recogido en criterios vacaciones	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Verificar si estos criterios se incluyen en las pautas de vacaciones	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Flemin
Ver

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, ya sean por cuidado de un hijo/a o persona dependiente a su cargo	SI/NO se ha establecido	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de personas que han solicitado la preferencia de elección	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
priorizando en condiciones iguales, aquella persona trabajadora con mayor antigüedad en la empresa.	Nº de personas que han disfrutado de esa preferencia de elección								

Plan
UGT

[Signature]

[Signature]
UGT

[Signature]

David

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 12: Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar	SI/NO Recogido en criterios de promoción	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRLHH./JEFATURA RRLHH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Planio
VOT

121

Planio
VOT

Planio

Planio

Planio

Planio

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Racionalizar o planificar las tareas de forma que se eviten las reuniones fuera del horario de trabajo o las horas extraordinarias.	SI/NO Recogido en criterios de planificar reuniones	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

UGT

UGT

122

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Divulgar entre la plantilla las medidas de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.	Nº y % de personas que han recibido información	HUMANOS: PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

123

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 12: Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Promover la solicitud de los permisos íntegros de baja por permiso de nacimiento a los hombres.	SI/NO se han promovido y mediante que medio	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de permisos solicitados	OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

124

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer una declaración de principios y compromiso tácito de la dirección de la empresa rechazando las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establecer la obligación a la dirección, mandos intermedios ya a toda la plantilla de la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento e información.	SI/NO Existe declaración de principios	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

Flavio Ver

125

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recordar la existencia del procedimiento de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, al igual que el código de conducta y canal de denuncias para este tipo de situaciones.	SI/NO recordatorio realizado	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y % de personas informadas del recordatorio	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, divulgando el protocolo de actuación que protege a todos los empleados y empleadas de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, informando del canal de denuncias, etc.	SI/NO divulgación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar información en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.	Nº y % personas a las que se ha facilitado información en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo	Segundo seguimiento: FEBRERO 2028					Evaluación final: ENERO 2029		
	Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.								








PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.	Nº de campañas puestas en marcha	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO


UGT 129


UGT







PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	REQUISITOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.	Nº y % personas a las que se ha facilitado formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Dotar de competencias a la Comisión negociadora o en su defecto, de Seguimiento para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.	SI/NO recogido en el Reglamento de la Comisión de Seguimiento o Comisión negociadora	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028.	Evaluación final: ENERO 2029	

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Comunicar, cuando suceda, a la Comisión negociadora los casos de acoso sexual y por razón de sexo, guardando la confidencialidad acordada.	SI/NO realizada comunicación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Amio
UGT

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar formación a las personas que gestionen grupos, responsables, mandos intermedios, etc., en materia de acoso y estrategias de resolución de conflictos.	Nº de personas formadas que gestionan grupos, responsables, mandos intermedios, etc.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.LL.HH./JEFATURA RR.LL.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO





133





PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar formación a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad en materia de acoso.	Nº de personas formadas de la Comisión de seguimiento	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Plan
VOT
VOT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 14: Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Las personas trans deben ser tratadas según su nombre sentido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.	Nº de solicitudes recibidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

Alonso
VGT

135

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género de la persona trans. (se haya modificado o no el DNI).	Nº de solicitudes recibidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de EPIS revisados o modificados	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Verificar que los EPIS se adaptan a las necesidades de la persona	OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							

[Firma]
UGT

[Firma]
UGT

[Firma]

[Firma]
David

[Firma]

[Firma]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral (a negociar en convenio o protocolo).	No de solicitudes recibidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
		Segundo seguimiento: FEBRERO 2028					Evaluación final: ENERO 2029		

[Firma]
VOT

[Firma]
VOT

[Firma]

[Firma]

[Firma]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la empresa a facilitar el cambio de horario y adaptación.	Nº de solicitudes de adaptaciones al puesto recibidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de adaptaciones al puesto realizadas						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Fluio
UGT

UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.	S/NO Formación realizada	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de personas formadas	OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

—

Fernando
UGT

[Signature]

[Signature]
UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas (comunicados en tablonés, anuncios, circulares, difusión por correo electrónico, campañas de publicidad, etc.) para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo, y una difusión de imágenes sin estereotipos de género	Nº de publicaciones revisadas y actualizadas.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO



Deivid




Flavio
VGT



PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA DE EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Usar un lenguaje no sexista en tarjetas de visitas, letreros en las puertas de los despachos, organigramas, etc., sustituyendo el término "señorita" por el de "señora".	Contenido de las tarjetas, letreros, puertas despachos, etc.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Revisado
UBT

[Firma]

[Firma]

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Fomentar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación escrita, verbal, en la publicidad, Web, etc., mediante la divulgación de infografías	Nº de infografías realizadas y enviadas.	HUMANOS: PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES: MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	



David




Clara VGT



PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, ejercicios, ejemplos, imágenes, etc.) para evitar sesgos de género u estereotipos.	Nº de materiales formativos adaptados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	


Patricia


06T





PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género, así como un listado con los diferentes recursos existentes en el municipio, provincia o CC.AA. para víctimas de violencia de género y su forma de contacto	Verificar la elaboración o no del documento previsto.	HUMANOS, PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO, MATERIALES, MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES, ECONÓMICOS, COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026 Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

Plan
Ver
UGT

David

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.	Nº de personas apoyadas en medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS.	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO


UGT







PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género	Nº de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Reino
UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer los mecanismos, adaptados a cada centro de trabajo, para que la trabajadora víctima de violencia pueda ejercer sus derechos laborales, de forma urgente e inmediata (posibilidad de movilidad funcional, etc.)	Verificar la existencia de mecanismos adoptados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS. INFORMÁTICOS. MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16.-Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar y difundir mecanismos o medidas a través de campañas informativas y/o formativas.	Campañas informativas realizadas y/o formaciones impartidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

Almudena
UGT

[Signature]
UGT

[Signature]

David

[Signature]

[Signature]

PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realización y promoción de acciones para la sensibilización y prevención de cualquier situación de violencia de género.	Tipo de acciones realizadas y su Nº	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	


UGT


UGT




David





PLAN DE IGUALDAD

BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer el derecho a ausentarse de la trabajadora víctima de violencia de género en un específico permiso son posible retribución.	Nº de permisos y tipo de permiso establecidos	HUMANOS: PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES: MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS: COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO


UGT








UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIMORDIAL	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación de la empresa de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad.	Nº de personas informadas de los derechos y medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028.	Evaluación Intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

Alvaro
UGT

[Signature]
UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Tendrán la consideración de faltas justificadas y remuneradas todas aquellas horas que deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente la asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, servicios sociales, siempre que se acredite y se aporte la correspondiente justificación	Nº de personas a las que se ha aplicado esta medida	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de horas (Revisar el nº de indicadores que quieran reflejarse)	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Revisado
UGT

[Firma]
UGT

[Firma]

[Firma]

[Firma]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar una campaña específica de sensibilización, el 25 de Noviembre, día internacional contra la violencia de género. (Cartelería, Comunicados, etc.)	SI/NO Campaña realizada	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Contenido de la campaña (cartelería, etc.)	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	


David


UGT


UGT


David

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las víctimas de violencia de género.	SI/NO Informado a la Comisión (acta)	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRIH/JEFATURA RRIH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de medidas solicitadas						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Nº de medidas aplicadas								

Ruiz
UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]
D. [Signature]

[Signature]
UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Incorporar de manera completa la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales.	Nº de evaluaciones que incorporan la perspectiva de género	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL. PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

UGT

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Se revisará si se incorpora la perspectiva de género de manera completa en las evaluaciones de riesgos laborales.	Nº de evaluaciones revisadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de evaluaciones que incorporan la perspectiva de género	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	


UGT


UGT





PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACION	FECHA DE EJECUCION	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACION	NIVEL DE IMPLANTACION
Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, equipos de trabajo, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	SI/NO se han realizado las medidas ergonómicas que adaptan el puesto de trabajo a la persona	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Verificar el mantenimiento de las condiciones ergonómicas						Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades ergonómicas de mujeres y hombres								

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Adecuar ergonómicamente los EPIs que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	SI/NO se han realizado las medidas ergonómicas que adaptan el EPI a la persona	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Nº de EPIs revisados o modificados	INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	
	Verificar que los EPIs se adaptan a las necesidades ergonómicas de mujeres y hombres	INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS							

David

VG-T

[Signature]

[Signature]

David

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Anualmente se realizará informe con los datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo.	SI/NO se dispone informe de siniestralidad y enfermedad profesional	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025- ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
							Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

[Firma]
UGT

[Firma]
UGT

[Firma]

[Firma]

[Firma]

[Firma]

PLAN DE IGUALDAD BETANIA

OBJETIVO 17: Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.	SI/NO realizado el análisis	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026.	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027	EN PROCESO
	Conclusiones del análisis realizado	MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS					Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación final: ENERO 2029	

Planio
UGT

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO Y OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y
LA INTEGRIDAD MORAL EN EL
ÁMBITO LABORAL

BETANIA

ÍNDICE

1. Exposición de motivos
2. Marco normativo
3. El protocolo como compromiso empresarial
4. Ámbito de aplicación
5. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del protocolo
6. Objetivos del protocolo
7. Principios rectores del protocolo
8. Identificación de conductas
 - 8.1. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 8.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 8.3. Violencia en el ámbito digital
 - 8.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral
9. Procedimiento de actuación
 - 9.1. Determinación de la comisión instructora para los casos y medidas a adoptar
 - 9.2. El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación
 - 9.3. La fase preliminar o procedimiento informal
 - 9.4. El expediente informativo
 - 9.5. Resolución del expediente
 - 9.6. Seguimiento
10. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor
11. Modelo de denuncia o reclamación





1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral, junto con otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, son expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas trabajadoras.

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

Además debemos de añadir otros tipos de conductas que pueden ser acoso:

- **Acoso Discriminatorio:** El acoso discriminatorio sucede en situaciones donde se discrimina a un individuo por motivos como género, raza, orientación sexual, religión, entre otros.
- **Intimidación:** El acoso discriminatorio intimidación sucede a través de comportamientos intimidatorios que buscan crear miedo o inseguridad en la víctima, afectando su desempeño laboral y su bienestar psicológico.
- **Acoso Físico:** El acoso físico incluye agresiones físicas, golpes, empujones o cualquier contacto no deseado que cause daño físico a la persona acosada.

- **Acoso Online:** También conocido ciberacoso, se refiere al hostigamiento a través de medios electrónicos como correos electrónicos, mensajes instantáneos o redes sociales.
- **Acoso Sexual:** Al acoso sexual en el trabajo abarca todo tipo de conductas de naturaleza sexual no deseadas que crean un ambiente hostil para la persona afectada.

Estos son solo algunos ejemplos de la variedad de formas que puede tomar el acoso laboral y cómo puede impactar negativamente en la vida de los trabajadores. Es fundamental reconocer estas conductas, prevenirlas y crear entornos laborales seguros.

Este protocolo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, erradicar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en ámbito laboral, así como de cumplir con los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; y 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; así como con el art.14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Plan UGT



De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente del número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, en su caso, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Lo que, por otra parte, presenta indudables ventajas.

De una parte, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa de prevenir y erradicar estas formas de violencia. De otra, sensibiliza a la plantilla respecto a las conductas que no deben ser toleradas afianzando la tutela preventiva al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas o comportamientos que puedan producirse en la empresa contraviniendo la libertad sexual y la integridad moral, sean o no constitutivas de delito.

En efecto, implantar el protocolo previene conductas que son contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo al tiempo que, en su caso, les da un tratamiento adecuado y facilita su erradicación, además de garantizar el cumplimiento de la norma.

En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado como acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa, o que pueda reconducirse a cualquiera de las otras conductas a las que se hará referencia después, el protocolo permite que puedan proponerse y adoptarse actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías en aras a su

erradicación, así como proteger a la presunta víctima durante el procedimiento.

Si se demuestra que la situación denunciada efectivamente es reconducible a una de las mencionadas, se actuará con la contundencia que ello requiere. En aquellas otras ocasiones en las que lo que existe, más bien, es un trato inadecuado, aunque no propiamente una situación de acoso o un acto contrario a la libertad sexual y la integridad moral, activar el protocolo evita igualmente que las conductas irregulares continúen perpetuando en el tiempo, derivando en situaciones más graves; además de permitir que la empresa adquiera conciencia de lo que está ocurriendo y adopte las medidas adecuadas y necesarias para requerir y advertir a la persona que ha tenido comportamientos inadecuados que cese en su conducta de forma inmediata.

Evidentemente, todo dependerá de la gravedad de los hechos, lo que se valorará por la comisión o la persona encargada de instruir el protocolo.

Puede que, en otras ocasiones, la tutela efectiva exija sanciones más contundentes, incluso el despido pero, sea como fuere y se le aplique la sanción que se le aplique a la persona agresora, lo que resulta evidente es que el protocolo, en la mayoría de las ocasiones, es el instrumento más idóneo para que la tutela a la víctima sea efectiva dado que posibilita conciliar el mantenimiento de su puesto de trabajo en condiciones óptimas con la prevención y la reparación de la situación de daño, que, al final, supone una tutela más efectiva de la que hasta hace un tiempo era la única posible: la extinción indemnizada del vínculo laboral.



2. MARCO NORMATIVO

En el estudio del acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo debe tomarse en consideración la **normativa internacional, la europea y la estatal**.

A nivel **internacional**, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; así como, el Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales Nº 19 y Nº 35; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

Desde el ámbito de la **Unión Europea**, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa. También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

A nivel **estatal**, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, cuales son, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para referenciar expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española, el propio Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL); así como, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI); la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGI-LS); la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).



Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los términos fijados por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -de ser acoso sexual y/o por razón de sexo- (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, desde la perspectiva laboral, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 -en ocasiones única tutela de la víctima- y el art.54, referente al despido disciplinario. Deben considerarse, asimismo, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso

sexual en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad -art.46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa -art.48 LOI y art.12 LOGILS-. Esta obligación ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, *"deben 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"*.

La interrelación entre la LOI y LPRL además queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art.8.13 y el 8.13.bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social -acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales. En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como, el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.



Igualmente es fundamental el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008, así como la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, así como el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 19 de mayo de 2023.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto de los delitos contra la integridad moral –art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal.

Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual –art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años –arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual –art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual –arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, –arts.187 a 189.ter-.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la



3. PROTOCOLO: COMPROMISO EMPRESARIAL

Al adoptar el protocolo, la entidad Betania manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas que suponen un hostigamiento a todo tipo de acoso.

Es decir, con la adopción del protocolo, la empresa subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso digital, así como frente a cualquiera de las conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que ocurran en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que da cumplimiento a los arts. 46 y 48 de la LOI, al art.12 de la LOGILS, así como a lo dispuesto en los arts.7, 8 y en el Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre, y en el art.14 de la LPRL.

En efecto, la empresa, al comprometerse con las medidas que conforman un protocolo como las que constan en este manual, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención de cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, informa de comportamientos no tolerados por la empresa y muestra su voluntad de erradicar cualquier conducta o comportamiento que en ese sentido pueda producirse mediante la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Lo anterior es, en definitiva, el compromiso que asume la empresa cuando firma la declaración responsable que consta en los modelos

que forman parte de este protocolo y que no supone, al fin, sino una manifestación clara y expresa de la tolerancia cero que mantiene la empresa a este respecto.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo resulta de aplicación a **toda la plantilla de la empresa**, además de personas que vivan en la entidad, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada o contratos en prácticas.

Además, leer el ANEXO I, ya que también es de aplicación a los residentes de la entidad Betania, donde viene todo el contenido de los pasos a seguir.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. De igual modo, será de aplicación a las personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

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

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

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

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



David UGT



P. Ruiz UGT



5. VIGENCIA, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El periodo de vigencia o duración del protocolo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

En defecto de plan de igualdad, el periodo de duración será el acordado con la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, si bien, es recomendable que no sea superior a cuatro años y que se revise en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación acoso sexual y acoso por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

En el supuesto de que no exista plan de igualdad, el seguimiento y revisión del procedimiento y de las medidas de sensibilización y formación para todo el personal, se realizará de forma periódica por la empresa, con participación de la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiere.



6. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda ser contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las denuncias o reclamaciones en el ámbito interno de la empresa.

Lo que se hace con el protocolo es, en primer lugar, precisar qué comportamientos no se toleran en el ámbito de la organización para prevenir conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en el acoso sexual y/o por razón de sexo; identificar la conducta denunciada en el caso que se produzca; facilitar a la persona afectada, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización o residentes en la entidad, a la representación de las personas trabajadoras o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito de la empresa cualquiera de las situaciones mencionadas activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito de la empresa, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

a) Fomentar la cultura preventiva de comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, en todos los ámbitos y estamentos de la organización, incluidos los que pudieran producirse en un entorno digital.

b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluyendo las que pudieran producirse en el entorno digital, así como cualquier otra contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de cualquiera de las situaciones apuntadas realizar una denuncia de aquello que está sufriendo.

e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias o reclamaciones a este respecto en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en sus distintas modalidades, incluso digital, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de las mencionadas.



g) Apoyar a la persona que ha sufrido cualquiera de estas situaciones para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

El protocolo de prevención y actuación frente a cualquier comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo contemplará, en todo caso:

- 1) Declaración de principios, definición e identificación de las conductas a las que les resultará de aplicación.
- 2) Procedimiento de actuación frente a cualquiera de estas conductas para dar cauce a denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3) Identificación de las medidas reactivas frente a cualquiera de las situaciones apuntadas y, en su caso, régimen disciplinario aplicable.

Además, el procedimiento se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

a) Prevención y sensibilización de cualquier conducta que pudiese ser contraria a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital. 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 comportamientos contrarios a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluso el que pudiese producirse en el entorno digital.

e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral resulten probadas.

i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.

j) Enfoque de género y derechos fundamentales en todo el procedimiento.



8. IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

8.1. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Definición de acoso: De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. 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. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

Conductas constitutivas de acoso: Ejemplos

- **Conductas verbales:** Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y nalizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **Conductas no verbales:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- **Comportamientos físicos:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual: Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Alcivar UGT
De... UGT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



8.2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Concepto de acoso por razón de sexo: De acuerdo con el art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que

ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. De detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminando y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.



Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de estrés, burnout, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (estrés, burnout), o bien se trata de puntuales desacuerdos "ordinarios", ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: Ejemplos

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Denegación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.



Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Posibles manifestaciones del acoso sexual y/o por razón de sexo: En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical. Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentran en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Puede ser descendente o ascendente.

Vertical-Descendente:

Cuando la persona agresora desempeña un cargo superior al de la víctima.

Vertical-Ascendente:

Cuando la persona agresora desempeña un cargo inferior al de la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.



8.3. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

ACOSO EN LÍNEA Y FACILITADO POR LA TECNOLOGÍA

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)

Daño a la reputación

Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)

Suplantación de identidad

Solicitud de sexo

Acoso con cómplices para aislarla

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo. Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial. Revelar información personal o la identidad. Revelar la orientación sexual. Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida. Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.



DIMENSIÓN DIGITAL DE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Todas las formas tienen un impacto psicológico

Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa

Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)

Discurso de odio sexista

Incitación al suicidio o a la autolesión

Abuso económico (2)

(2) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

8.4. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.



Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

Consultar el CÓDIGO PENAL, título VIII delitos contra la libertad sexual.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de denuncia o reclamación
2. Reunión de la comisión del protocolo de acoso que son las mismas
Personas que integran la comisión del plan de igualdad (plazo máximo de 3 días desde que se hace la denuncia o reclamación)
3. Fase preliminar (potestativa): plazo de 7 días máximo.
4. Expediente informativo: plazo máximo de 10 días, prorrogables de 3 días.
5. Resolución del expediente.
6. Seguimiento

9.1. DECISIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTOR *

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las personas que integran la comisión de igualdad.

[Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo] [Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

[Nombre, apellidos y cargo]

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Almira VOT

[Firma]

[Firma]

[Firma]
CER

[Firma]



La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión aprecie indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Betania la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.



9.2. EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En Betania [INDICAR NOMBRE Y APELLIDOS, CARGO]* es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Betania deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y Betania garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, Betania habilita la cuenta de correo electrónico (INDICAR) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciarse indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Betania la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.



9.3. LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente



9.4. EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Betania adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Betania separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.



9.5. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de Betania una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Betania procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Betania mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.



9.6. SEGUIMIENTO

La dirección de Betania adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

David



10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Betania, el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de (INDICAR), manteniéndose vigente durante (INDICAR).

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word "David" and the acronym "GET".



11. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN PARA TRABAJADORES Y PERSONAS RESIDENTES EN LA ENTIDAD

I. Persona que informa de los hechos:

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

- Nombre:
- Apellidos:
- DNI:
- Puesto:
- Tipo contrato/Vinculación laboral:
- Teléfono:
- Email:
- Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora:

- Nombre y apellidos:
- Grupo/categoría profesional o puesto:
- Centro de trabajo:
- Nombre de la entidad:

IV. Descripción de los hechos:

- Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas:

- En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
- Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud:

- Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la entidad Betania.



ANEXO I:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO EN LOS CENTROS RESIDENCIALES

Características del acoso en centros residenciales:

El acoso en centros residenciales es entendido como el maltrato psicológico, verbal o físico hacia un usuario o usuaria producido por uno o más compañeros y compañeras de forma reiterada a lo largo de un tiempo determinado.

Es importante no confundir este fenómeno con agresiones esporádicas entre los usuarios y otras manifestaciones violentas que no suponen inferioridad de uno de los participantes en el suceso y que serán atendidas aplicando el protocolo de actuación ante agresiones y la normativa del centro.

El acoso en centros residenciales presenta las siguientes características:

- **Intencionalidad:** La agresión producida no constituye un hecho aislado y se dirige a una persona concreta con la intención de victimizar.
- **Repetición:** Se expresa en una acción agresiva que se repite en el tiempo y la víctima la sufre de forma continuada, generando en ella la expectativa de ser blanco de futuros ataques.
- **Desequilibrio de poder:** Se produce una desigualdad de poder físico, psicológico o social, que genera un desequilibrio de fuerzas en las relaciones interpersonales.
- **Indefensión y personalización:** El objetivo del maltrato suele ser un solo usuario o usuaria, que es colocado de esta manera en una situación de indefensión.
- **Componente colectivo o grupal:** Normalmente no existe un solo agresor o agresora, sino varios.

- **Observadores pasivos:** Las situaciones de acoso normalmente son conocidas por terceras personas que no efectúan actuaciones con entidad suficiente para que cese la agresión.

Tipos de acoso:

La agresión y el acoso pueden adoptar distintas manifestaciones:

- Exclusión y marginación social.
- Agresión verbal.
- Vejaciones y humillaciones.
- Agresión física indirecta.
- Agresión física directa.
- Intimidación, amenazas, chantaje.
- Acoso a través de medios tecnológicos o ciber-acoso. Intimidación, difusión de insultos, amenazas o publicación de imágenes no deseadas a través del correo electrónico, páginas web o mensajes en teléfonos móviles.
- Acoso o agresión contra la libertad y orientación sexual.
- Acoso sexual o abuso sexual.

Consecuencias del acoso:

- Para la víctima: puede traducirse en fracaso en todos los ámbitos de su vida (social, laboral...), trauma psicológico, riesgo físico, insatisfacción, ansiedad e infelicidad.
- Para el agresor o agresora: puede suponer una sobrevaloración del hecho violento como socialmente aceptable y recompensado, reforzando su conducta antisocial.
- Para los compañeros y compañeras observadores: puede conducir a una actitud pasiva y complaciente o tolerante ante la injusticia y una percepción equivocada de valía personal.



PROTOCOLO:

Paso 1. Identificación y comunicación de la situación: Cualquier miembro de la entidad que tenga conocimiento o sospechas de una situación de acoso sobre algún usuario o usuaria, tiene la obligación de comunicarlo al Equipo Técnico, el órgano encargado de llevar a cabo las actuaciones necesarias.

Paso 2. Actuaciones inmediatas: Tras esta comunicación, el Equipo Técnico convocará una reunión urgente la cual será registrada por escrito, especificando la información recogida y las actuaciones acordadas. En todos los casos en que se estime que pueda existir una situación de acoso en la entidad se informará del inicio del protocolo de actuación a Dirección.

Paso 3. Medidas de urgencia: En caso de estimarse necesario, se adoptarán las medidas de urgencia que se requieran para proteger a la persona agredida y evitar las agresiones:

- Medidas que garanticen la inmediata seguridad del usuario o usuaria acosada, así como medidas específicas de apoyo y ayuda.
- Medidas cautelares dirigidas al usuario o usuaria acosadora.

Paso 4. Traslado a las familias o responsables legales del usuario menor de edad: Si alguno de los usuarios o usuarias implicadas en el acoso en el centro residencial es menor de edad, un miembro del Equipo Técnico, previo conocimiento de Dirección, con la debida cautela y mediante entrevista, pondrán el caso en conocimiento de las familias o responsables legales del usuario o usuaria implicada, aportando información sobre la situación y sobre las medidas adoptadas.

Paso 5. Traslado al resto de profesionales que atienden al usuario o usuaria acosado: El Equipo Técnico deberá informar de la situación al resto de profesionales del centro que tengan contacto directo con los usuarios o usuarias implicadas. Si lo estima oportuno informará también al resto del personal del centro y a otras instancias externas (sociales, sanitarias o judiciales, en función de la valoración inicial).

Paso 6. Recogida de información de distintas fuentes: Una vez adoptadas las oportunas medidas de urgencia, el Equipo Técnico recabará la información necesaria relativa al hecho de las diversas fuentes que se relacionan a continuación:

- Recopilación de la documentación existente sobre el usuario o usuaria afectada.
- Observación sistemática de los indicadores señalados: en espacios comunes del centro o en actividades complementarias.
- Una vez recogida toda la información, un miembro del Equipo Técnico del centro realizará un informe con los datos obtenidos, para lo que contrastará la información aportada por las diferentes fuentes.

En este proceso se deben considerar los siguientes aspectos:

- Garantizar la protección de los usuarios y usuarias.
- Preservar su intimidad en la medida de lo posible para evitar una revictimización por parte del resto de usuarios y usuarias.
- Actuar de manera inmediata.
- Generar un clima de confianza básica en los usuarios y usuarias.
- Recoger todo tipo de pruebas e indicadores.
- No duplicar intervenciones y evitar dilaciones innecesarias.



Paso 7. Aplicación de correcciones y medidas disciplinarias: Una vez recogida y contrastada toda la información, se procederá por parte del Equipo Técnico a la adopción de correcciones a las conductas contrarias a la convivencia o de medidas disciplinarias al usuario o usuaria agresora implicada, en función de lo establecido en la normativa aplicable a residentes en Betania.

Paso 8. Medidas y actuaciones a definir: El Equipo Técnico definirá un conjunto de medidas y actuaciones para cada caso concreto de acoso en el centro residencial que se referirán, tanto a las que sean de aplicación en el centro, como a las que sean de aplicación a los usuarios y usuarias en conflicto, que garanticen el tratamiento individualizado tanto de la víctima como de la persona o personas agresoras, incluyendo actuaciones específicas de sensibilización para el resto del centro así como para los residentes observadores. Todo ello, sin perjuicio de que se apliquen al usuario acosador las medidas correctivas recogidas en la normativa aplicable para residentes de Betania.

Con carácter orientativo, se proponen las siguientes medidas y actuaciones para cada caso de acoso en el centro residencial:

- Actuaciones con la persona acosada: actuaciones de apoyo y protección expresa e indirecta, actividades de educación emocional y estrategias de atención y apoyo social, intervención individualizada para el aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, autoestima y asertividad y derivación.

- Actuaciones con la persona agresora: aplicación de las correcciones correspondientes estipuladas en la normativa aplicable a residentes en Betania, intervención psicológica para detectar dónde tiene origen la conducta antisocial y establecer un programa de rehabilitación y demás actuaciones educativas o programas y estrategias específicas de modificación de conducta y ayuda personal.
- Actuaciones con los residentes observadores pasivos: actuaciones de desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, emocionales y de empatía, talleres de sensibilización así como actividades de mediación y de ayuda entre iguales.
- Actuaciones con las familias en caso de menores implicados: orientaciones sobre cómo ayudar a sus hijos o hijas, sean víctimas o agresores, información sobre seguimiento de los mismos, así como establecimiento de compromisos de convivencia.
- Actuaciones con los trabajadores y trabajadoras del centro: orientaciones sobre cómo intervenir positivamente en la situación y cómo hacer el seguimiento, orientaciones sobre indicadores de detección, así como actividades de formación específica.

La coordinadora o coordinador del centro se responsabilizará de que se lleven a cabo las medidas y actuaciones previstas.

Paso 9. Comunicación a las familias o responsables legales de menores de edad: Se informará a las familias de los menores implicados de las medidas y actuaciones de carácter individual, así como las medidas de carácter organizativo y preventivo propuestas para el resto del centro, observando en todo momento confidencialidad absoluta en el tratamiento del caso.

