

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DEPHIMATICA



Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magariño (R&D Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitiz

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Beldroza

F253A0FB5D944AA...

JULIO 2025



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:	1. Introducción	3
Pilar González González	2. Marco legal del Plan de Igualdad	8
711E33A20CC3441...		
	3. Partes suscriptoras del plan.....	12
Firmado por:	4. Principios que rigen el Plan de Igualdad.....	13
871E7D8DD3CA4E5...	5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	14
	6. Evaluación I Plan De Igualdad (Abril 2024 – Marzo 2025)	15
Firmado por:	7. Informe de diagnóstico de igualdad.....	19
EF9583FA4F8D480...	8. Auditoría retributiva	38
	9. Concepto y contenido del plan de igualdad	43
Firmado por:	10. Acciones de igualdad	47
Ana Otaduy Somme	11. Calendario de implantación	70
5DD8B7EBE4D0474...	12. Seguimiento y evaluación	72
	13. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	76
	14. Procedimiento de modificación	78
	15. Solución de discrepancias	79
	16. Glosario conceptos clave	80
	17. ANEXO: Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por Razon de Sexo	0



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3447...

1. INTRODUCCIÓN

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

1.1. DEPHIMATICA

Nuestro origen

Dephimática nace a finales de 1995 como iniciativa de un grupo de técnicos y trabajadores procedentes de varias empresas que, contando con un capital humano con amplia experiencia y un elevado reconocimiento en el mercado de la consultoría, especialmente en el del tratamiento de la información estadística y contable, en trabajos de campo de índole económica y sociodemográfica, así como en el campo de la mecanización e informatización de la actividad administrativa (tanto pública como privada), consideraron oportuna la coyuntura para reunir sus capacidades en una nueva empresa.

Firmado por:

Ana Otaduy Górriz

EF9583FA4F8D480...

Nuestra actividad

La actividad de nuestra empresa está centrada en el sector de la consultoría estadística. Se diseñan y ejecutan todo tipo de operaciones estadísticas, ya sean de carácter muestral o censal, dirigidas a empresas, hogares o particulares, realizando todas y cada una de las tareas necesarias para la obtención y tratamiento de la información: selección muestral, diseño de los cuestionarios con la metodología grafo-test, captura de la información por distintos medios telemáticos (PAPI, CAPI, CATI, CAWI), grabación y/o escaneado de la información obtenida en papel, codificación de literales, depuración y validación de la información en soporte informático, generación de variables, elevación, la tabulación/explotación de los datos, su análisis, y la generación de informes ligados a los resultados del trabajo.

Para todo ello se utilizan *herramientas informáticas especializadas*, en la mayoría de los casos de desarrollo propio, integradas en un sistema de gestión informático que dirige, a través del flujo de tareas definido y de un riguroso entorno de seguridad, el trabajo de cada uno de los técnicos participantes en el proceso de producción y tratamiento de la información, y controla, a través de la hoja de ruta de la gestión, las tareas realizadas con cada unidad muestral, el usuario que la realizó, y la fecha y hora en que fueron ejecutadas, lo que garantiza conocer la **TRAZABILIDAD** de cada unidad tratada.

También se realizan *estadísticas de síntesis*, estudios sectoriales, tablas input-output, cuentas regionales o nacionales, cuentas satélites, etc.

Además, se utilizan técnicas de *minería de datos* (Data Mining) para extraer el conocimiento implícito en las bases de datos, como son: redes neuronales, árboles de decisión, regresión lineal, agrupamiento o *clustering*, obtención de tipologías, y técnicas de análisis multivariante en general.

Actualmente se ha puesto en marcha un nuevo servicio destinado a la *asesoría en la implantación de Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información* (SGSI), orientado a la obtención de la certificación ISO 27001.

Nuestra visión

La esencia distintiva de nuestro enfoque, que aplicamos en todos los estudios en los que participamos, reside en cuatro pilares básicos:



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Samme

5DD8B7EBE4D0474...

- Incorporar la idea de **INDUSTRIALIZACIÓN** de los procedimientos de trabajo, o lo que es lo mismo, la objetivación y automatización de las tareas necesarias para la obtención, tratamiento y producción de información de la misma manera que ha sucedido en otros campos de la actividad humana, apoyado en una elevada especialización de los distintos perfiles técnicos que participan en el proceso (agentes de campo, teleoperadores, grabadores, codificadores, validadores, supervisores, inspectores de calidad, directores de proyecto, etc.) y en herramientas informáticas especializadas de desarrollo propio.
- Garantizar la **CONFIDENCIALIDAD** de la información obtenida en cada proceso a través del módulo de seguridad del gestor de procedimientos y del SGSI (Sistema de Gestión de Seguridad de la Información) implantado en nuestra empresa, adaptado a la ISO 27001.
- Total **TRANSPARENCIA** para nuestros clientes en el desarrollo de los trabajos, los cuales pueden seguir la evolución de los mismos a través de un portal web donde se informa, "en tiempo real", de la cobertura conseguida (global y por estrato), de los contactos realizados con los informantes (llamadas y fax entrantes y salientes; correos postales y electrónicos emitidos y recibidos), de las incidencias producidas y debidamente justificadas que impiden obtener la información solicitada, del método de recogida por el que se obtiene la información (teléfono, web, email, etc.) y cualquier otra información que sea demandada para el seguimiento de la evolución del estudio.

También, desde el mismo portal, se puede monitorizar a los agentes que están activos en la atención telefónica y realizar escuchas en directo o en diferido (a partir de las grabaciones de las conversaciones mantenidas), para comprobar que el trato dado a los informantes es el adecuado y que la formación de los agentes del operativo telefónico es suficiente para asistir a los informantes en las dudas que pudieran surgir durante la cumplimentación de los datos solicitados.

Además, para el caso de estudios en los que participan nuestros agentes de campo, en dicho portal, se puede consultar la ubicación de cada uno de los agentes, así como el punto en el que se ha obtenido cada encuesta, a través de la representación en el mapa de las coordenadas espaciales que facilita el GPS incorporado en los dispositivos móviles (tablet, PDA, etc.) que utilizamos para la toma de datos. Esta utilidad permite a nuestros clientes contrastar que los agentes están realizando su trabajo según el plan previsto y que las encuestas se realizan en la dirección correspondiente a cada unidad muestral.

- **INNOVACIÓN.** Adaptación, evolución y aplicación de las TIC al servicio de la industria de la producción y tratamiento de la información.

La metodología *Grafo_Test*, utilizada por Dephimática para el diseño de los distintos modelos de Hoja de Ruta y Cuestionario para la captura de información, permite definir de una manera **PRECISA Y COMPLETA** cualquier proceso de producción de información. La aparición y evolución continua de las nuevas tecnologías de la información ha permitido que lo que era una vocación de la metodología en su origen, la **INDUSTRIALIZACIÓN** de dichos procesos, pase a ser un hecho que culmina en el momento en que se es capaz de objetivar los procedimientos en máquina y hacer que éstos operen informáticamente. La herramienta de gestión *Grafo_Win*, como prolongación informática de la metodología *Grafo_Test*, no sólo permite, sino que con sus



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Euzkadi)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

"prejuicios" invita a la definición de procedimientos informatizados de este tipo, guiando la participación de cada uno de los técnicos que intervienen en el proceso y controlando, a partir de su sistema de seguridad, que únicamente intervienen en las tareas para las que están autorizados y acceden exclusivamente a la información necesaria para el desarrollo de su trabajo.

Firmado por:

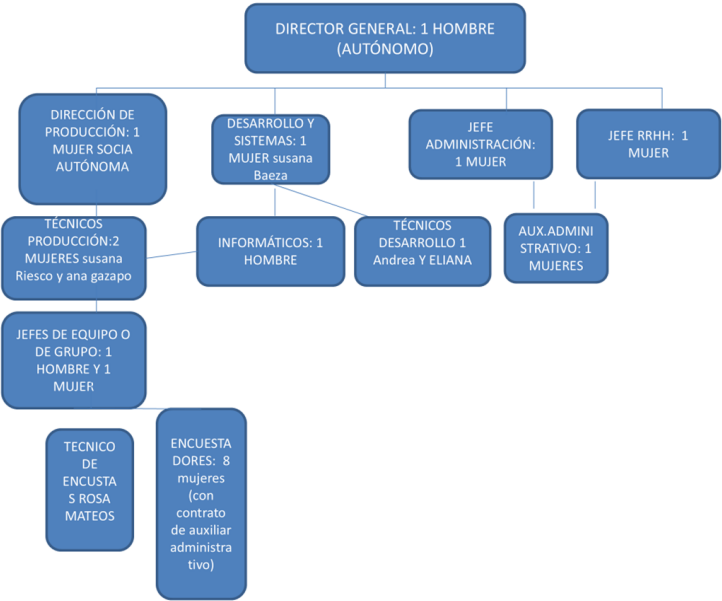
871E7D8DD3CA4E5...

1.2. Estructura

Organigrama de Madrid

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

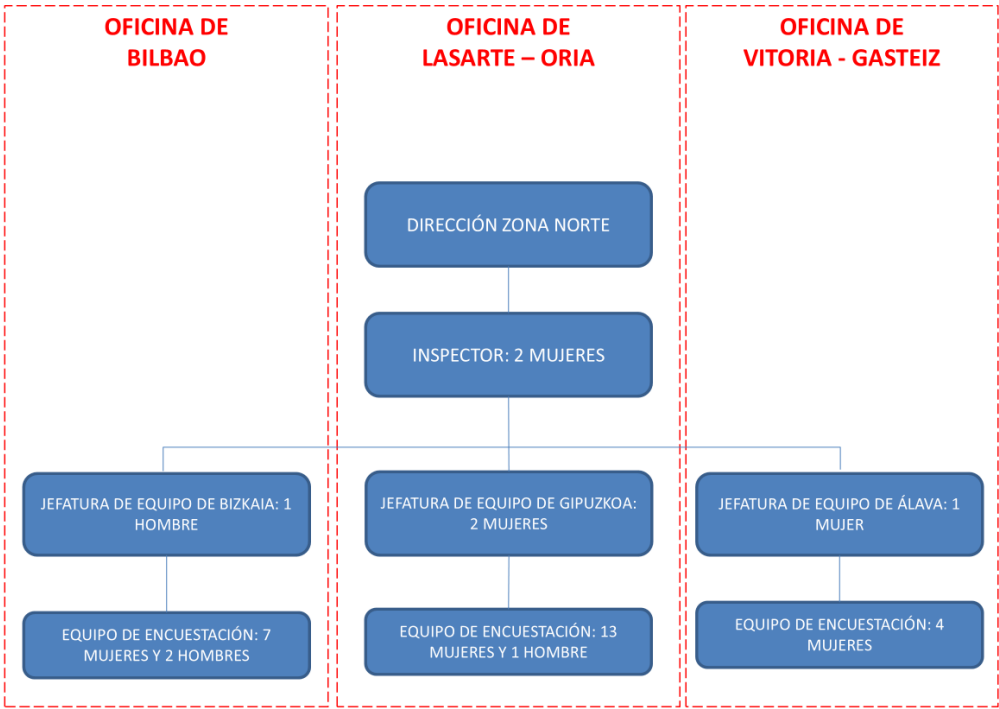


Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Organigrama de los centros del país vasco





Firmado por:

Marta Rodríguez Magariño (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Aboitiz

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magariño

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

1.3. Convenio colectivo

La plantilla de Dephimática está adscrita al **Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.**

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 177

Miércoles 26 de julio de 2023

Sec. III. Pág. 108962

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

17238 Resolución de 13 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (código de convenio 99001355011983), que ha sido suscrito con fecha 13 de abril de 2023, de una parte por la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC) y la Asociación Nacional para la Investigación de Marketing, Económico y Social (ANIMES), en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (CC.OO-Servicios) y la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FesSMC-UGT), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

- Primero.
- Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo estatal en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- Segundo.
- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».
- Madrid, 13 de julio de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.
- XVIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA**

1.4. Representación legal de las personas trabajadoras

SEDE	CON RLPT	SINDICATO	FECHA ELECCIÓN	REPRESENTACIÓN
Madrid	Marta Rodríguez Magariño	UGT	17.4.23	33,33%
Guipúzcoa	Esther Aguirre Ugarte	LAB	18.12.24	33,33%
Bilbao	Sonia Rahm Aboitiz	LAB	25.3.25	33,33%
Vitoria	N/A	N/A	N/A	N/A

1.5. Compromiso de la dirección

En mayo de 2025, DEPHIMATICA firma su Compromiso de Igualdad.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

En Madrid, a 14 de mayo de 2025

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

DEPHIMATICA, S.L. 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.

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

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

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

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.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Los principios enunciados 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, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, 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.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Marco normativo europeo

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

El 25 de marzo de 1957 algunos de los Estados Europeos firmaron el “*Tratado de Roma*”, constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Encontramos una referencia al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor en su artículo 119.

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del “*Tratado de Maastricht*”, se hace referencia a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. En el art. 2, se hace referencia a la igualdad de retribuciones, en el art. 6 y en el apartado tercero de este mismo artículo, se hace referencia a las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

Firmado por:

Ana Otaduy Sáez

5DD8B7EBE4D0474...

“*La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea*” de 9 de diciembre de 1989, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. En ella se recoge el deber por parte de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres intensificando las acciones necesarias, especialmente en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

“*El Tratado de Ámsterdam*” de 1999, afianzó el compromiso de la Unión Europea con la consecución y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone un incremento del ámbito de actuación del principio de igualdad de trato y se convierte en un derecho fundamental que vincula a los poderes públicos nacionales. Por un lado, prohíbe cualquier discriminación en todos los aspectos de la vida económica, política y social por razón de sexo, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 2.7); por otro lado, el artículo 141 supone el compromiso de los Estados a incorporar el principio de igualdad a sus políticas generales de manera transversal.

En lo referido a la igualdad de trato en el acceso al empleo cabe destacar tres Directivas:

“*La Directiva 73/2002*” del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica “*La Directiva 76/207/CEE*” del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

“*La Directiva 2004/113/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

“*La Directiva 2006/54/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Por último, señalar que la transversalidad de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, como la

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González (RLPT Madrid)

711E33A20CC3441...

Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género.

Firmado por:

Pilar González (RLPT Madrid)

871E7D8DD3CA4E5...

Marco normativo español

En el marco normativo español existen distintas normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

Firmado por:

Pilar González (RLPT Madrid)

EF9583FA4F8D480...

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y remover los obstáculos que pudieran impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

Firmado por:

Ana Otaduy Samme (RLPT Madrid)

5DD8B7EBE4D0474...

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone dos directivas europeas “2002/73/CE y 2004/113/CE” –mencionadas con anterioridad– transponiéndolas al ordenamiento jurídico español, marcando un hito en la legislación referente a la consecución de la igualdad de género. Si bien esta Ley recorre en su articulación todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos, no es menor la importancia que otorga al ámbito del empleo privado, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y Planes de Igualdad a empresas y entidades de más de 250 personas en plantilla.

La Ley de igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la “asunción de la dimensión estructural de la discriminación de género”.

La citada Ley introduce por primera vez en la legislación laboral española el concepto de “Planes de Igualdad”. En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición “*Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”.

RD 6/2019

El Real Decreto ha introducido importantes modificaciones a lo legislado por la ley 3/2007; algunas de las medidas son:

- Las empresas y entidades con 50 o más personas trabajadoras deberán disponer de un Plan de Igualdad.
- El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).
- Registro salarial de la empresa o entidad.
- Medidas para las víctimas de violencia de género.
- Modificación de sanciones.
- Modificación permiso de paternidad, concreción horaria y permiso de lactancia.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

RD 901/2020

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

El Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Las principales modificaciones o novedades son la siguientes:

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CAE5...

- Las empresas (o entidades) que componen un grupo de empresas (o entidades) podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas (o entidades) del grupo.

- Las empresas y entidades deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año haber presentado la solicitud de registro.

Firmado por:

Ana Otaduy Sáenz

EF9583FA4F8D480...

- Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa o entidad y la de las personas trabajadoras. En las empresas y entidades donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa o entidad y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa o entidad.

- Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la auditoría salarial...

- Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

RD 902/2020

El Real Decreto para las empresas y entidades que cuenten al menos con 50 personas trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva, identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

Resumiendo lo más importante:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa o entidad, al registro salarial de la misma. Si no existe RLPT, podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa o entidad (promediadas de mujeres y hombres).

- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.

- Las empresas y entidades deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.

- Las personas profesionales que representen legalmente a las personas trabajadoras (RLPT) participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultadas en el plazo de los diez



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sáiz

5DD8B7EBE4D0474...

días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.

La finalidad de la auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

- Las empresas y entidades que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción).
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.
- La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente plan de igualdad está realizado y negociado por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de DEPHIMATICA, constituida el 24 de abril de 2025, en la sede de DEPHIMATICA. Está constituida por:

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

En representación de las personas trabajadoras: 4 personas

Por la RLPT: 3 personas

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

- 1 persona por la RLPT Madrid
- 1 persona por la RLPT Guipuzkoa
- 1 persona por la RLPT Bilbao

Como asesoras expertas en materia de igualdad y conciliación de la RLPT 2 personas del Sindicato LAB

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Por la Comisión Sindical: 1 persona

- 1 persona por FeSMC-UGT

En representación de la empresa Dephimatica: 4 personas

- Jefa de Recursos Humanos
- Supervisora estudio transporte
- Inspectora Supervisora estudio PRA
- Jefa Administración

Como asesoras expertas en materia de igualdad y conciliación en el ámbito empresarial 2 personas de Aleph Comunicación



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación de la plantilla, y que se rige por los siguientes principios:

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

1. Está diseñado para todas las personas trabajadoras que componen la empresa.
2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Sierra

5DD8B7EBE4D0474...

5. Establece un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes suscriptoras del plan.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

ÁMBITO PERSONAL:

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E9...

En base a lo dispuesto en el artículo 8.2 del R.D 901/2020, el contenido del Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la plantilla de DEPHIMATICA, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostente, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria. Así mismo, el Plan será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo.

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial es de ámbito estatal y comprenderá los centros de trabajo presentes y futuros. Actualmente la empresa cuenta con los siguientes centros de trabajo:

Firmado por:

Ana Otaduy Somo

5DD8B7EBE4D0474...

- Madrid, Comunidad de Madrid.
- Lasarte-Oria, Gipuzkoa, País Vasco.
- Bilbao, Vizcaya.
- Vitoria-Gasteiz, Álava.

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, el 3 de julio de, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Abotín (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Abotín (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...



Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

6. Evaluación I Plan De Igualdad (Abril 2024 – Marzo 2025)

El 1 de abril de 2024 entró en vigor, aprobado por parte de la representación de la empresa y de la representación sindical, el primer Plan de Igualdad de Dephimatica, con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que integran su plantilla, con un periodo de vigencia del 1 de abril del 2024 al 31 de marzo de 2025.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Este I Plan de Igualdad tuvo una vigencia más corta de la comúnmente establecida debido a que la entidad esperaba contar con Representación Legal de las Personas Trabajadoras en todos sus centros para el año próximo a su firma, y era posible que se encontrara en un proceso de reestructuración de su plantilla en breve espacio de tiempo, que pudiera tener impacto en la representatividad de género de la plantilla.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Así pues, como muestra de su compromiso con la igualdad y de su evolución con respecto a dicho primer plan, se recoge en el presente documento un resumen de lo que fueron los puntos fuertes y las áreas de mejora detectadas en el anterior diagnóstico del I PLAN DE IGUALDAD DE DEPHIMATICA (ABRIL 2024 – MARZO 2025), así como las medidas propuestas.

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

6.1. Resumen I Diagnóstico (2024)

Ámbito de la empresa	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Cultura y estrategia	Dephimática es una empresa que afirma no discriminar a las personas en ningún ámbito y que está desarrollando su 1r Plan de Igualdad.	Difundir el compromiso de la Dirección con la igualdad y las personas, sobre todo externamente.
Selección y contratación	La empresa publica sus vacantes en la página web y en portales de empleo, y también se difunden de manera verbal entre la plantilla de la empresa.	(-)
Promoción	(-)	Dephimática no tiene elaborado un procedimiento de promoción estandarizado, ni existe una política escrita que recoja las casuísticas y requisitos de promoción.
Formación	Las nuevas incorporaciones reciben una formación de acogida acorde a las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo. Se dieron formaciones en materia de igualdad de oportunidades en el año 2022. Así mismo, también se impartió una formación inicial de igualdad al personal miembro de la comisión de igualdad. Las formaciones se realizan dentro de la jornada laboral.	No existe un plan de formación anual. No se hace detección de necesidades formativas.
Condiciones laborales	La contratación y la jornada se adecúan al proceso productivo. El 97,2% de la plantilla tiene algún tipo de contrato indefinido, y el 80,6% realiza jornada completa.	La empresa no dispone de una política de teletrabajo. No se aplican medidas más allá de las establecidas por convenio en lo que respecta a los tipos de permisos y excedencias ofrecidos y a la movilidad en la empresa.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Ámbito de la empresa	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Firmado por: Pilar González González 711E33A20CC3441... Representación	Verticalmente no podemos afirmar que se produzca una segregación que deba destacarse, más allá de los porcentajes de representación feminizados generales que presenta la empresa.	Horizontalmente, vemos posiciones feminizadas, como “agente telefónico”, “personal aux. administración”, “personal encuestador” y “personal técnico”. Debido a los porcentajes de representación de la empresa, claramente feminizada, observamos un par de categorías que presentan la misma disparidad, de la que se destaca la categoría de “A5GEN2” (Aux. administrativo), siguiendo los estereotipos de género.
Firmado por: [Signature] 871E7D8DD3CA4E8... Retribución	Los salarios de la empresa cumplen con la normativa establecida. La brecha observada en las retribuciones totales de la empresa es del 3%, una brecha inferior a la brecha promedio en España y en Europa, del 18,6% y el 16% respectivamente. Las brechas observadas ratifican la consolidación del sistema retributivo implantado en la empresa.	Dephimática clasifica a su plantilla en siete escalas, pero solo dos de ellas cuentan con representación de hombres y mujeres. Los complementos salariales representan el 5,9% de las retribuciones totales de los hombres y el 12,5% de las de las mujeres, y su brecha es del 105% a favor de las mujeres, aunque hablamos de cantidades no muy elevadas. En las retribuciones totales, la escala 03 es la que muestra mayor brecha. Esta escala tiene una brecha del 16% a favor de las mujeres, explicada por la antigüedad. En dicha escala la antigüedad promedio de las mujeres es bastante más elevada que la de los hombres (8,5 años vs. 6 años).

Ámbito de la empresa	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Conciliación	Se percibe Dephimática como una empresa en la que es posible conciliar la vida laboral y personal.	La empresa no informa de las medidas de conciliación existentes a su plantilla, y no van más allá de las que dicta su convenio colectivo de aplicación. No cuentan con un documento con todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad de los dispone la empresa. No se han realizado campañas y/o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad. No existe una política de reuniones ni un protocolo de desconexión digital.
Prevención acoso	Dephimática cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo”. La empresa no ha registrado situaciones de acoso en los últimos años. Se impartió formación sobre prevención del acoso y sobre el protocolo de la empresa a toda la plantilla en la formación de igualdad de oportunidades realizada en el año 2022.	No se han realizado campañas de sensibilización, formación e información en esta temática, ni se han realizado ni publicado guías, carteles y folletos.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Albotin

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...



Firmado por:	Ámbito de la empresa	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Pilar González González 711E33A20CC3441...	Protección ante la violencia de género	La empresa no ha registrado ningún caso de violencia de género.	La empresa no cuenta con un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española, ni se han dado formaciones en la temática.
[Signature] 871E7D8DD3CA4E8...	Inclusión y protección al colectivo LGBTQ+ y personas trans	(-)	Deberían plantearse las medidas y recursos exigidos en la 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 LGTBI.
[Signature] EF9583FA4F8D480...	Salud y PRL	La empresa cuenta con una política de PRL afianzada. También disponen de una memoria anual que resume la actividad preventiva llevada a cabo en la empresa durante el periodo señalado	Se deberían incorporar los valores de la equidad en el contenido de PRL. La única mención a los riesgos que pueden afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia se da en la “Valoración de la integración”, donde se marcó que sí que se tenían en cuenta. No se ha proporcionado, no obstante, un listado de puestos exentos de riesgos.
Ana Otaduy Sonne 5DD8B7EBE4D0474...	Comunicación y lenguaje	La empresa afirma que no se percibe discriminación de género en los documentos de la empresa. En la página web no se aprecia ningún tipo de discriminación.	No existe ninguna guía para el uso del lenguaje no sexista y frecuentemente en la página web, así como en el resto de los documentos corporativos analizados hemos encontrado el predominio del masculino genérico.

6.2. Acciones I Plan (2024-2025)

ACCIONES
1.1. Difundir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
1.2. Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras.
1.3. Agente/s de igualdad.
2.1. Cuadro de mando de igualdad.
2.2. Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.
3.1. Ofertas de empleo no sexistas.
3.2. Creación de un procedimiento de Selección y Contratación.
3.3. Seguimiento por sexo ofertas y contrataciones.
3.4. Revisión denominaciones de puestos.
4.1. Registro estadístico por sexo de los procesos de promoción.
4.2. Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna.
4.3. Impulso a la paridad en la promoción en áreas con subrepresentación.
5.1. Acciones formativas en materia de igualdad, prevención del acoso y violencias sexuales.
5.2. Acciones de sensibilización.
5.3. Adecuar el material de formación a la perspectiva de género.
6.1. Seguimiento de vacantes desagregado por sexo.
6.2. Impulso a la paridad en la contratación en áreas con subrepresentación.
7.1. Comunicación interna medidas de conciliación y leyes de igualdad.
7.2. Elaboración y difusión recopilatorio de permisos y medidas de conciliación.
7.3. Nuevas posibilidades y opciones en materia de jornada y concreción horaria.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

ACCIONES	
Firmado por: Pilar González González 711E33A20CC344...	8.1. Difusión Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.
	8.2. Formación y sensibilización a la plantilla contra las violencias sexuales.
	8.3. Coordinación Empresarial para el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.
	8.4. Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.
Firmado por: 871E7D8DD3CA4E5...	10.1. Estudio y protocolo de Prevención de Riesgos Laborales.
	10.2. Revisar las variables por sexo y género en Prevención de Riesgos Laborales.
	10.3. Protección al embarazo y la lactancia.
	11.1. Decálogo de estilo de lenguaje no sexista.
Firmado por: EF9583FA4F8D480...	11.2. Uso neutro del lenguaje comunicaciones internas y externas.
	11.3. Campaña de comunicación uso del lenguaje no sexista, los micromachismos y el plan de igualdad.
	12.1. Procedimiento de revisión y/o actualización de las DPT's.
	12.2. Revisión categorías y grupos profesionales.
	12.3. Definición de nuevos puestos de trabajo.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmel

5DD8B7EBE4D0474...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

7. Informe de diagnóstico de igualdad

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Empresa como Responsable del Plan de Igualdad.

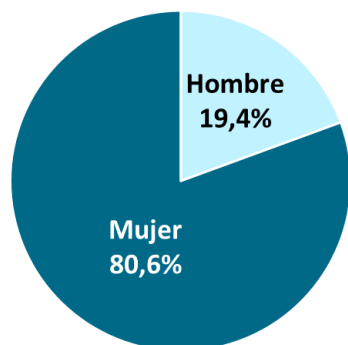
Firmado por:

Ana Otaduy Samme

5DD8B7EBE4D0474...

El lenguaje utilizado en la realización del presente diagnóstico ha sido neutro e inclusivo. Los posibles conceptos y/o palabras de tipo no inclusivo que pueda haber en el documento forman parte de la información corporativa de la empresa, y que, por motivos de rigurosidad, hemos mantenido sin hacer ninguna modificación. Será en el contenido del plan donde pondremos en marcha las acciones correspondientes para garantizar un uso respetuoso del lenguaje para todas las personas en la empresa.

7.1. Datos demográficos



Sexo

El porcentaje de mujeres (80,6%) y hombres (19,4%) en la plantilla de Dephimática no se ajusta a los valores de equilibrio recomendados por la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 de 40% de personas del sexo menos representado en plantilla.

Podemos identificar a Dephimática como una empresa feminizada, atendiendo al sector en el que desarrolla su actividad, no siendo una cuestión específica ni voluntaria de la empresa.

El 100% de su plantilla está adscrita al Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín (RLPT Euzkadi)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

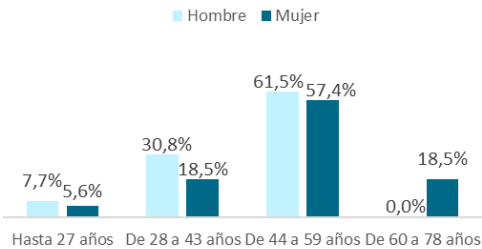
Edad

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Concentración de la plantilla según tramo de edad por total sexo



Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

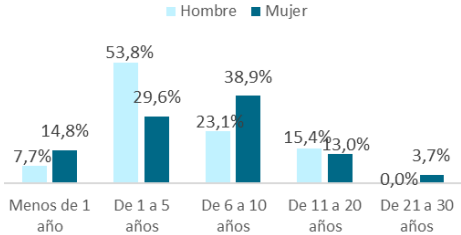
Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tramo de edad sobre el total del sexo, vemos que tanto el 61,5% de los hombres como el 57,4% de las mujeres tienen de 44 a 59 años, es decir, pertenecen a la generación X.

Firmado por:

Ana Otaduy Sainza

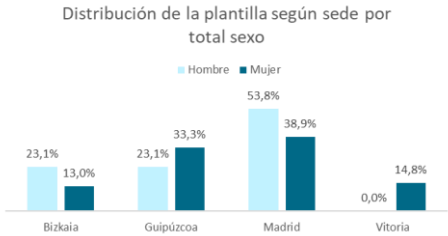
5DD8B7EBE4D0474...

Distribución de la plantilla según tramo de antigüedad por total sexo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según los tramos de antigüedad sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto de hombres (53,8%) se encuentra en el tramo de antigüedad de entre 1 y 5 años, mientras que el de las mujeres (38,9%) se encuentra en el tramo de entre 6 y 10.

Sedes



Si observamos cada sede de forma individual, vemos que ninguna sede cumple la recomendación del 40% de personas del sexo menos representado. Es Bizkaia la sede que presenta un número de hombres que llega al 30% del total de la sede, el resto de oficinas están por debajo de este porcentaje.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Nivel de estudios

Firmado por:

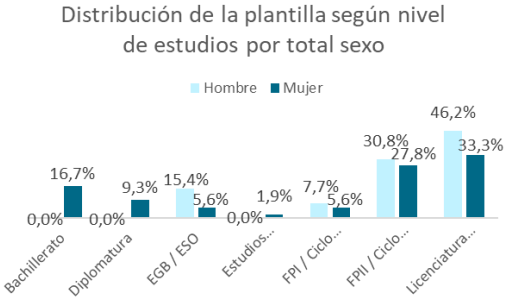
[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...



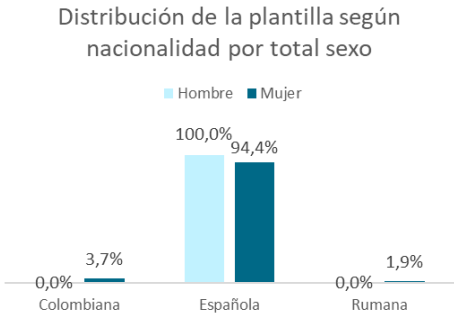
Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el nivel de estudios sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres (46,2%) como de mujeres (33,3%) tiene una licenciatura o un grado universitario.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

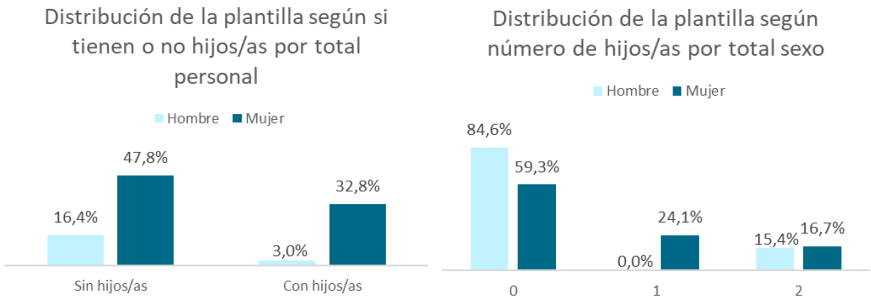
5DD8B7EBE4D0474...

Nacionalidad



Si analizamos cómo se distribuyen las diferentes nacionalidades sobre el total del sexo, vemos que tanto el 100% de los hombres como el 94,4% de las mujeres tienen nacionalidad española.

Responsabilidades: Hijos/as



El 35,8% de la plantilla tiene hijos/as. Concretamente, se trata del 40,7% de las mujeres y el 15,4% de los hombres.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Abaitz (Militar de Reserva)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

El 24,1% de las mujeres tienen 1 hijo/a y el 16,7% de las mujeres y el 15,4% de los hombres tienen 2 hijos/as.

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344...

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

Hijos/as	Sobre n.º hijos/as		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0	25,6%	74,4%	84,6%	59,3%	16,4%	47,8%
1	0,0%	100,0%	0,0%	24,1%	0,0%	19,4%
2	18,2%	81,8%	15,4%	16,7%	3,0%	13,4%
Total general	19,4%	80,6%	100,0%	100,0%	19,4%	80,6%

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

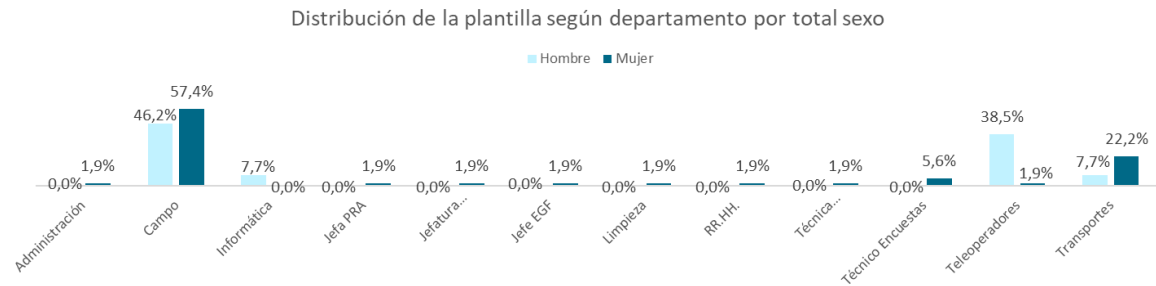
Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin hijos/as	25,6%	74,4%	84,6%	59,3%	16,4%	47,8%
Con hijos/as	8,3%	91,7%	15,4%	40,7%	3,0%	32,8%
Total general	19,4%	80,6%	100,0%	100,0%	19,4%	80,6%

7.2. Distribución de DEPHIMATICA

Distribución por departamento



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el departamento sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres (46,2%) como de mujeres (57,4%) trabaja en el departamento de campo.

Distribución por grupos profesionales



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

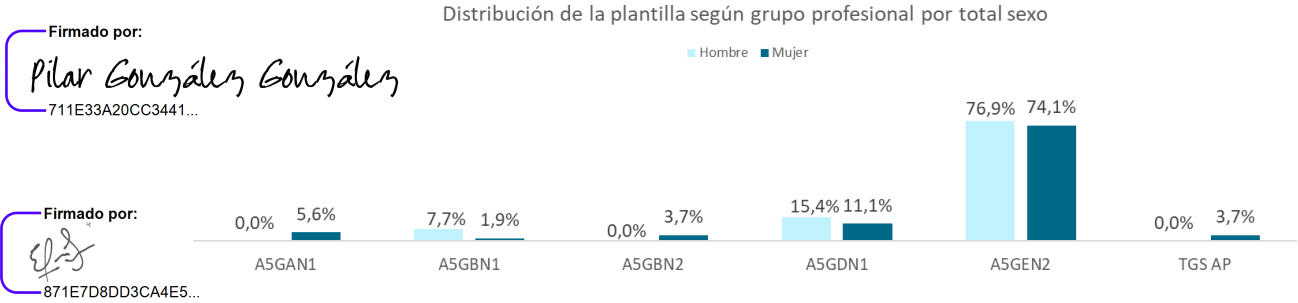
Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...



Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

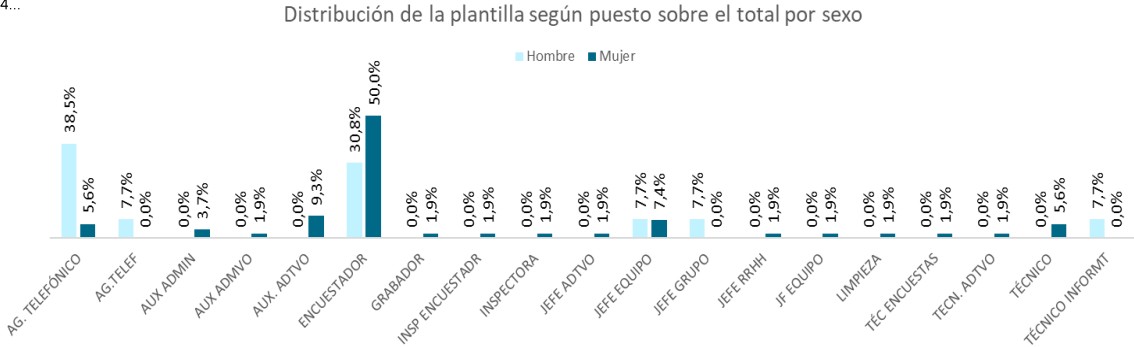
Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la categoría profesional sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto tanto de mujeres (74,1%) como de hombres (76,9%) se encuentra en la categoría A5GEN2. Otro 15,4% de hombres se encuentra también en la categoría que corresponde al personal con alguna responsabilidad.

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

Distribución por puesto de trabajo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el puesto de trabajo sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto tanto de mujeres (50%) se encuentra en la posición de encuestadora. En el caso de los hombres (38,5%) se encuentra en la posición de agente telefónico. Otro 30,8% de hombres se encuentra también en el puesto de encuestador.

7.3. Condiciones de trabajo y conciliación

Conciliación

- Dephimática no ha llevado a cabo ninguna medida en este ámbito más allá de las establecidas en el convenio.
- Hay flexibilidad de horario en casos de personas trabajadoras que tengan hijos/as en edad de guardería o escolar.
- No cuentan con un documento con todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad de los dispone la empresa, por lo que se recomendará su creación como una posible medida de cara al futuro plan de acción.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

- No se han realizado campañas y/o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad.
No existe una política de reuniones ni un protocolo de desconexión digital.

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

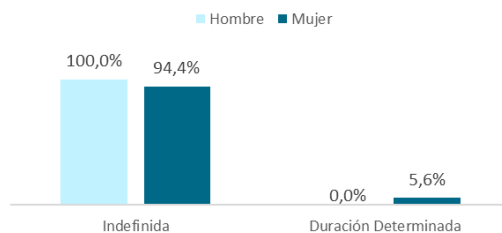
Contratación

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Distribución de la plantilla según tipo de contratación por total sexo



Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

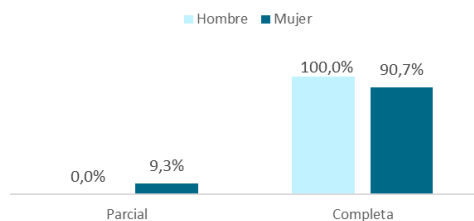
Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tipo de contrato sobre el total del sexo, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres (100%) como de mujeres (94,4%) tiene un tipo de contratación indefinida.

Firmado por:

Jornada/ turnos
Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Distribución de la plantilla según tipo de jornada por total sexo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el turno y el total del sexo, vemos que el 78% de los hombres y el 73,3% de las mujeres realizan turno completo.

Permisos años 2020-2024

En Dephimática se intenta dar la máxima flexibilidad a las personas trabajadoras y se adapta para cada caso. Actualmente, las personas que tienen cambios o ajustes en sus condiciones laborales son las siguientes:

- Una mujer ha realizado varios cambios de horario cada mes, en función del horario de su pareja. Para el cuidado de su hijo desde el año 2020.
- Una mujer solicitó reducción de jornada, de 40 a 20 horas semanales, desde el 18 de mayo del 2020 hasta el 5 de octubre del 2020.
- Una mujer ajusta su horario para conciliar con los cuidados a un hermano que tiene minusvalía.
- Una mujer tiene contrato a jornada parcial desde la primera edición de PRA hasta la actualidad. Su hijo es aún menor de 12 años.
- Una mujer ha tenido también reducción de jornada por guarda de un menor.
- Una mujer hace jornada partida, en vez de jornada continua, para adaptar el horario a su conveniencia de cara a conciliación.
- 3 trabajadores llevan desde el 2020 con cambio de horario para poder llevar y recoger a su hijo del colegio.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín (Málaga)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

- Una trabajadora (ha trabajado con jornada de 32,5 horas semanales desde 2017 hasta finales de 2023, en que ha recuperado su jornada completa) por cuidado hijo.

- Una trabajadora (trabaja con jornada de 26,66 horas semanales) por cuidado hijo desde septiembre 2021 continuando a fecha de hoy.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

- Una trabajadora (trabaja con jornada de 26.66 horas semanales) por cuidado hijo desde junio 2023.

- Si observamos cada año de permisos y excedencias de forma individual, vemos:

- En 2021, dos mujeres solicitaron excedencias.

- En 2022, una mujer solicitó una excedencia.

- En 2023 un hombre solicitó un permiso por nacimiento de hijo/a.

- En 2024 no se han solicitado excedencias ni permisos de lactancia.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy S. Simón

5DD8B7EBE4D0474...

4. Selección y contratación

Dephimática dispone de un “Protocolo de Selección y Contratación de Personal”, donde en sus fundamentos básicos se encuentra la Igualdad de Oportunidades, la cual observamos transversalmente en el documento:

“El objetivo principal de este manual es servir de guía en la mejora continuada de los procesos de selección de la empresa, de forma que se obtenga un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas de su entorno, alcanzando el máximo grado de diversidad posible y todos los beneficios que esto conlleva implícitos, especialmente en la integración en todos los niveles, departamentos y funciones de la organización.

Las siguientes directrices son las establecidas para la consecución de este objetivo:

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación para toda persona candidata durante el proceso.

Las personas que concurran a los procesos de selección serán evaluadas en base a los requisitos del puesto de trabajo con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades.

La selección debe basarse en el mérito y las competencias para el desempeño del puesto de trabajo y no en el sexo, edad u otras circunstancias personales o familiares.

Análisis de los resultados de las mujeres y hombres candidatas/os en todo el proceso y en cada una de sus fases.

Se debe tener especial cuidado en el uso de un lenguaje e imágenes no sexistas, ni estereotipadas.

Proyección externa de la importancia del valor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y en este caso, en la selección de personal, generando como consecuencia que el género subrepresentado se presente a nuevas convocatorias.”



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (Madril p. Euzkadi)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

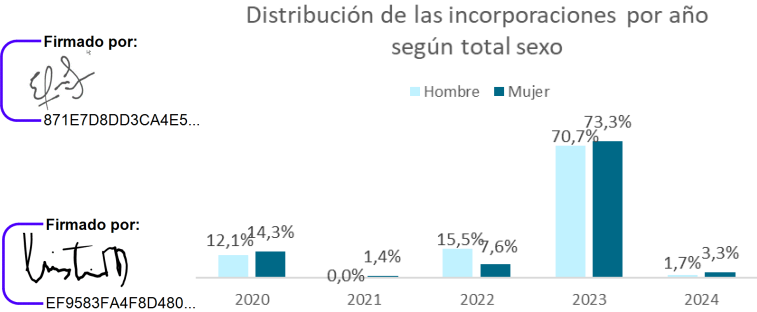
F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441

Incorporaciones 2020-2024



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según las nuevas incorporaciones y el total del sexo, vemos que tanto el 70,7% de las incorporaciones masculinas como el 73,3% de las femeninas se dieron en 2023.

Firmado por:

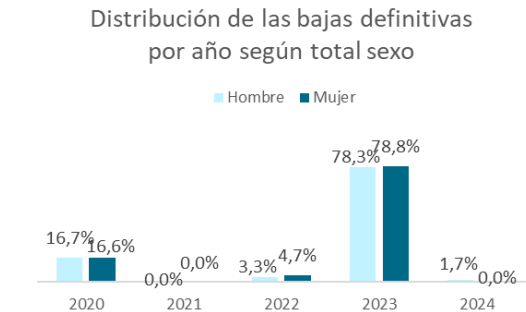
Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D047

Incorporaciones 2024

Empleado - Código	SEXO	Fecha antigüedad	Fecha alta	Fecha baja	Categoría empleado	Puesto de trabajo	Código contrato	GRUPO COTIZACIÓN	SEDE
23	Mujer	04-05-2023	05-06-2024	31-01-2025	A5GEN2	AUX ADMVO	100	7	Madrid
55	Hombre	03-05-2022	05-06-2024	31-10-2024	A5GEN2	S. TELEFÓNIC	100	7	Madrid
56	Mujer	03-05-2022	13-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	S. TELEFÓNIC	300	7	Madrid
69	Hombre	03-05-2022	16-05-2024	31-05-2024	A5GEN2	S. TELEFÓNIC	300	7	Madrid
86	Hombre	03-05-2023	19-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	S. TELEFÓNIC	300	7	Madrid
87	Mujer	03-05-2022	20-05-2024	31-05-2024	A5GEN2	S. TELEFÓNIC	300	7	Madrid
98	Hombre	03-05-2022	19-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	S. TELEFÓNIC	300	7	Madrid
104	Hombre	08-05-2023	19-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	S. TELEFÓNIC	300	7	Madrid
131	Mujer	01-02-2024	01-02-2024	31-01-2025	A5GAN1	JEFE EQUIPO	100	3	Madrid
31	Mujer	10-06-2024	28-10-2024	04-12-2024	A5GEN2	NCUESTADO	300	7	Guipúzcoa
55	Hombre	10-06-2024	28-10-2024	04-12-2024	A5GEN2	AG. TELEF	300	7	Guipúzcoa
7	Mujer	04-03-2024	04-09-2024	06-09-2024	A5GEN2	NCUESTADO	300	7	Vitoria
8	Mujer	25-09-2024	25-09-2024	25-10-2024	A5GEN2	NCUESTADO	300	7	Vitoria
9	Mujer	20-11-2024	20-11-2024	04-01-2025	A5GEN2	NCUESTADO	300	7	Vitoria
4	Mujer	01-08-2024	01-08-2024	24-02-2025	A5GEN2	NCUESTADO	300	7	Bizkaia
11	Mujer	01-10-2024	01-10-2024	05-02-2025	A5GEN2	NCUESTADO	410	7	Bizkaia

Bajas 2020-2024



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según las bajas definitivas y el total del sexo, vemos que en 2023 se dieron tanto el 78,3% de las bajas definitivas masculinas, como el 78,8% de las bajas definitivas femeninas.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3446...

Bajas definitivas 2024

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Empleado - Código	SEXO	Fecha antigüedad	Fecha alta	Fecha baja	Categoría empleado	Puesto de trabajo	Código contrato	GRUPO COTIZACIÓN	SEDE
6	Hombre	01-03-2010	01-01-2023	31-12-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	100	7	Madrid
8	Mujer	02-07-2008	01-01-2023	31-12-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	100	7	Madrid
23	Mujer	04-05-2023	04-05-2023	04-06-2024	A5GEN2	AUX ADMVO	300	7	Madrid
55	Hombre	03-05-2022	05-06-2024	31-10-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	100	7	Madrid
56	Mujer	03-05-2022	13-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	300	7	Madrid
69	Hombre	03-05-2022	16-05-2024	31-05-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	300	7	Madrid
86	Hombre	03-05-2023	19-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	300	7	Madrid
87	Mujer	03-05-2022	20-05-2024	31-05-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	300	7	Madrid
98	Hombre	03-05-2022	19-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	300	7	Madrid
104	Hombre	08-05-2023	19-02-2024	31-10-2024	A5GEN2	AG. TELEFÓNICO	300	7	Madrid
1	Mujer	26-12-2016	01-02-2017	29-02-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	189	7	Bizkaia
4	Mujer	20-03-2024	20-03-2024	11-07-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	410	7	Bizkaia
6	Mujer	18-10-2022	04-09-2023	04-06-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Bizkaia
9	Mujer	09-01-2017	27-02-2023	25-07-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	100	7	Bizkaia
11	Mujer	05-08-2024	05-08-2024	30-09-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	402	7	Bizkaia
12	Mujer	05-02-2020	05-02-2020	31-01-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	189	7	Guipúzcoa
8	Mujer	01-09-2021	05-08-2024	24-09-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	389	7	Guipúzcoa
9	Mujer	13-10-2022	26-08-2024	04-09-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
10	Mujer	06-10-2021	01-08-2024	09-10-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	389	7	Guipúzcoa
13	Mujer	14-10-2019	15-04-2024	04-06-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
15	Mujer	17-10-2022	17-04-2024	18-08-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
23	Mujer	21-11-2022	28-10-2024	04-12-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
31	Mujer	10-06-2024	28-10-2024	04-12-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
39	Hombre	03-05-2023	28-10-2024	04-12-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
41	Mujer	03-05-2023	28-10-2024	13-12-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
53	Mujer	10-11-2023	13-03-2024	02-04-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Guipúzcoa
54	Mujer	16-10-2023	16-10-2023	10-01-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	402	7	Guipúzcoa
55	Hombre	10-06-2024	28-10-2024	04-12-2024	A5GEN2	AG. TELEF	300	7	Guipúzcoa
1	Mujer	16-02-2022	30-10-2024	19-11-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Vitoria
3	Mujer	09-01-2017	10-01-2024	17-04-2024	A5GDN4	JEFE EQUIPO	189	7	Vitoria
5	Mujer	03-05-2023	19-09-2024	19-09-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Vitoria
7	Mujer	04-03-2024	04-09-2024	06-09-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Vitoria
8	Mujer	25-09-2024	25-09-2024	25-10-2024	A5GEN2	ENCUESTADOR	300	7	Vitoria

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D489...

7.5. Promoción

La empresa no recoge datos estadísticos de las promociones que lleva a cabo.

Dephimática no tiene elaborado un procedimiento de promoción estandarizado, ni existe una política escrita que recoja las casuísticas y requisitos de promoción.

No se han realizado promociones en los últimos años, por lo que la empresa no puede publicar las vacantes para promoción, ni necesita ni ha necesitado medidas de acción positiva para paliar la infrarrepresentación de uno de los géneros en plantilla a la hora de darse un desempate de candidaturas.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

7.6. Formación y desarrollo

Firmado por:

Pilar González (RLPT Madrid)

711E33A20CC3441...

Dephimática realiza una formación obligatoria a la persona trabajadora que se incorpora a un nuevo puesto de trabajo precisamente de las tareas y el debido funcionamiento de su nuevo puesto de trabajo. Esta formación sirve como acogida, y es impartida por una persona del equipo.

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

No existe un plan de formación anual, debido a las particularidades y necesidades de la empresa, donde no se llevan a cabo una gran cantidad de formaciones que necesiten informarse de antemano anualmente.

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D480...

Se dieron formaciones en materia de igualdad de oportunidades; se impartió un curso online de 2 horas de duración a toda la plantilla en el año 2022. Se propondrá durante la vigencia del presente Plan de Igualdad llevar a cabo más formaciones en este ámbito.

Así mismo, también se impartió una formación inicial de igualdad al personal miembro de la comisión negociadora del plan de igualdad en el año 2022. Se propondrá durante la vigencia del presente Plan de Igualdad llevar a cabo más formaciones en este ámbito.

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

Las formaciones se realizan dentro de la jornada laboral, y debido a que mayormente se dan en darse una nueva incorporación, no existe como tal ningún calendario laboral que recoja el horario en el cual se impartirán los cursos, ya que no se ha encontrado necesario.

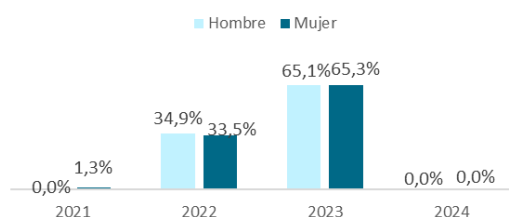
No se realiza detección de necesidades formativas, debido a las particularidades de formación ya comentadas.

Las personas que intervienen en el proceso de formación no están formadas en términos de igualdad.

La formación tiene lugar vía online, mediante videoconferencias.

Formaciones 2020-2024

Distribución de las formaciones por año según total sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las formaciones según el año y el total del sexo, vemos que 2023 fue el año donde se dieron el 65,1% de las formaciones de los hombres y el 65,3% de las formaciones de las mujeres.

7.7. Retribución

La empresa no dispone de un documento donde se aclaren los diferentes conceptos retributivos a las personas empleadas.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitia

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Dephimática aplica los salarios en función a la categoría que marca el convenio colectivo del sector + antigüedad, así como diversos pluses.

En caso de que se produzca una remuneración variable, se asigna por área, siempre y cuando la empresa haya tenido beneficio.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E...

Disponen de Valoración de Puestos de Trabajo, a fecha de febrero 2024:

Se recogen a continuación los complementos incluidos en la nómina.

Plus convenio
Compensación establecida por el convenio colectivo que se suma a las retribuciones como parte de la retribución mínima pactada.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Incentivos
Pago adicional por trabajos realizados fuera de la jornada habitual o por alcanzar determinados objetivos, como trabajar en sábado de forma puntual.

Gratificación
Importe que se utiliza para ajustar el salario total hasta una cantidad pactada o para asegurar que se alcanza el salario mínimo interprofesional (SMI), en caso de que el salario fijado por convenio esté por debajo.

Firmado por:

Ana Otaduy Serrano

5DD8B7EBE4D04...

Antigüedad
Complemento que retribuye los años de servicio continuado de la persona trabajadora en la empresa.

Retribución voluntaria
Cantidad fijada por la empresa para ajustar el salario a un acuerdo previo con la persona trabajadora, ya sea en términos brutos o netos, o para garantizar el cumplimiento del SMI.

Plus absorbible
Complemento que puede ser compensado o absorbido por otras mejoras salariales, y que se otorga habitualmente como ajuste de salario para determinados puestos (como agentes telefónicos o personal auxiliar administrativo).

A cuenta de convenio (A cta. de convenio)
Importe que se paga como anticipo o ajuste provisional en concepto de futuras actualizaciones salariales establecidas por el convenio colectivo.

Mejora absoluta
Complemento salarial destinado a ajustar la retribución hasta un importe pactado o garantizar la llegada al SMI, especialmente cuando el salario base del convenio está por debajo del mínimo legal.

Complemento IT (Incapacidad Temporal)
Cantidad que complementa la prestación pública durante una baja médica, dependiendo del número y duración de los días de incapacidad temporal.

Promedio y mediana del salario base anual

Categoría	N.º hombres	Promedio salario base H	N.º mujeres	Promedio salario base M	N.º total	Brecha salarial
ESCALA 02	0		4		4	
ESCALA 03	3		6		9	-30,3%
ESCALA 05	0		1		1	
ESCALA 06	10		42		52	3,3%
ESCALA 07	0		2		2	
TOTAL	13		55		68	-4,8%



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Abotín (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:	Categoría	N.º hombres	Mediana salario base H	N.º mujeres	Mediana salario base M	N.º total	Brecha salarial
Pilar González	ESCALA 02	0		4		4	
711E33A20CC344E...	ESCALA 03	3		6		9	-19,5%
	ESCALA 05	0		1		1	
	ESCALA 06	10		42		52	-1,4%
	ESCALA 07	0		2		2	
	TOTAL	13	13.455,00 €	55	13.075,32 €	68	-3,1%

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Promedio y mediana de los complementos salariales totales

Firmado por:	Categoría	N.º hombres	Promedio complementos salariales H	N.º mujeres	Promedio complementos salariales M	N.º total	Brecha salarial
Ana Otaduy Somme	ESCALA 02	0		4		4	
5DD8B7EBE4D0475...	ESCALA 03	3		6		9	9,1%
	ESCALA 05	0		1		1	
	ESCALA 06	10		42		52	3,0%
	ESCALA 07	0		2		2	
	TOTAL	13		55		68	-30,6%

Categoría	N.º hombres	Mediana complementos salariales H	N.º mujeres	Mediana complementos salariales M	N.º total	Brecha salarial
ESCALA 02	0		4		4	
ESCALA 03	3		6		9	-1,3%
ESCALA 05	0		1		1	
ESCALA 06	10		42		52	18,5%
ESCALA 07	0		2		2	
TOTAL	13		55		68	14,0%

Promedio y mediana de los complementos extrasalariales

Categoría	N.º hombres	Promedio complementos extrasalariales H	N.º mujeres	Promedio complementos extrasalariales M	N.º total	Brecha salarial
ESCALA 02	0		4		4	
ESCALA 03	3		6		9	
ESCALA 05	0		1		1	
ESCALA 06	10		42		52	84,0%
ESCALA 07	0		2		2	
TOTAL	13		55		68	84,0%

Categoría	N.º hombres	Mediana complementos extrasalariales H	N.º mujeres	Mediana complementos extrasalariales M	N.º total	Brecha salarial
ESCALA 02	0		4		4	
ESCALA 03	3		6		9	
ESCALA 05	0		1		1	
ESCALA 06	10		42		52	
ESCALA 07	0		2		2	
TOTAL	13		55		68	



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Promedio y mediana de las retribuciones totales

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Categoría	N.º hombres	Promedio retribuciones totales H	N.º mujeres	Promedio retribuciones totales M	N.º total	Brecha salarial
ESCALA 02	0		4		4	
ESCALA 03	3		6		9	-19,0%
ESCALA 05	0		1		1	
ESCALA 06	10		42		52	3,6%
ESCALA 07	0		2		2	
TOTAL	13		55		68	-10,1%

Firmado por:

871E7D8DD3CA4B5...

Firmado por:

Vintu

EF9583FA4F8D480...

Categoría	N.º hombres	Mediana retribuciones totales H	N.º mujeres	Mediana retribuciones totales M	N.º total	Brecha salarial
ESCALA 02	0		4		4	
ESCALA 03	3		6		9	-16,7%
ESCALA 05	0		1		1	
ESCALA 06	10		42		52	2,0%
ESCALA 07	0		2		2	
TOTAL	13		55		68	0,5%

Firmado por:

Ana Otaduy Serrano

5DD8B7EBE4D047...

La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 10% a favor de las mujeres, lo cual es una situación opuesta a la brecha promedio en España (18,6%) y en Europa (16%).

De las cinco escalas en las que actualmente hay personal, solamente dos cuentan con representación tanto de mujeres como de hombres. En una de estas escalas se encuentra una brecha ya justificada durante la auditoría, mientras que, en la otra escala, que representa el 76,5% de la plantilla, la brecha en salario base, complementos salariales y retribuciones totales se mantiene por debajo del 5%.

Dephimática es una empresa feminizada, y los puestos de mayor valor también están ocupados mayoritariamente por mujeres, lo que explica la brecha general del 10% a favor de las mujeres. Si observamos la escala de más valor, la escala 02.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

7.8. Prevención del acoso

Dephimática cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Abordaje del Acoso Sexual y por Razón de Sexo”.

Firmado por:



871E7D8DD3CA4E5...

Los objetivos del presente Protocolo son:

Firmado por:



EF9583FA4F8D480...

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Firmado por:

Ana Otaduy Simme

5DD8B7EBE4D0474...

Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.

- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
- Recae en todo el personal, la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso sexual y / o por razón de sexo.
- Se impartió formación sobre prevención del acoso y sobre el protocolo de la empresa a toda la plantilla en la formación de igualdad de oportunidades realizada en el año 2022. Se recogerá como una sugerencia de medida de cara al futuro plan de acción la realización de más formaciones en este ámbito.
- No se han realizado campañas de sensibilización, formación e información en esta temática.
- No se han realizado ni publicado guías, carteles y folletos en esta temática.
- La empresa no ha registrado situaciones de acoso en los últimos años.

DEPHIMÁTICA

PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO

DEPHIMÁTICA	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	FEBRERO 2022
VERSIÓN	VERSIÓN	Página 1 de 28

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	2
2. NORMATIVA APLICABLE	3
3. OBJETIVOS	4
4. DEFINICIONES	4
5. PREVENCIÓN	9
6. PROCESO DE INTERVENCIÓN	11
7. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	18
8. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA	19
ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS	20
ANEXO II: COMITÉ ASesor	25
ANEXO III: MODELO DE PARTE DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL	27

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Pág. 1 de 28

7.9. Protección a las víctimas de violencia de género

La empresa no cuenta con un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española, ni se han dado formaciones en la temática.

La empresa no ha registrado ningún caso de violencia de género.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Albotin

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

7.10. Comunicación y lenguaje

- Dephimática utiliza como canales de comunicación el correo electrónico y los tabloneros de anuncios.
- Pese a contar con mayoría de mujeres en la empresa, observamos que los nombres de los puestos y las categorías están redactados en masculino genérico.
- No cuentan con un manual o decálogo de lenguaje no sexista.
- No se han observado en la página web imágenes sexistas o un lenguaje discriminatorio, aunque sí que se utiliza el masculino genérico generalmente.
- Con motivo de las acciones del anterior Plan de Igualdad, Dephimática habilitó un correo corporativo para atender las consultas de la plantilla en materia de igualdad: igualdad@dephimatica.es.

Firmado por:

Ana Otaduy-Simón

5DD8B7EBE4D0474...

7.11. Infrarrepresentación femenina

- El índice de distribución de la empresa (n.º mujeres/n.º hombres) es del 4,15. Por cada 1 hombre en la empresa, encontramos 4,15 mujeres. La presencia de hombres y mujeres en la RLPT está también feminizada, ya que toda la representación legal son mujeres.
- Observamos los mismos valores en lo que respecta a la Comisión Negociadora del Plan Igualdad, donde todo son mujeres excepto un hombre por parte de la comisión sindical.
- La segregación ocupacional en la empresa la encontramos en lo que respecta a:
 - Verticalmente, observamos que, en ser Dephimática una empresa feminizada, los puestos de mayor valor también están ocupados mayoritariamente por mujeres, lo que explica la brecha general del 10% a su favor. Si observamos la escala de más valor, la escala 02, está compuesta únicamente por mujeres.
- Horizontalmente, y debido a los valores de representatividad generales de la empresa, se observa una mayoría de departamentos, grupos y categorías profesionales feminizadas. Concretamente:
 - Los departamentos de campo y transportes están feminizados, mientras que el de teleoperadores está masculinizado.
 - Todos los grupos profesionales representados por 4 o más personas están feminizados.
 - La categoría de agente telefónico está masculinizada, y las categorías de administración y encuestador/a están feminizadas.
- No obstante, cabe decir que la mayor parte de los datos de distribución muestran departamentos y categorías profesionales unipersonales, o bien que no llegan a estar representadas por 4 o más personas, hecho que motiva que no pueda hacerse un análisis desde la perspectiva de género muy exhaustivo.

Nivel Jerárquico	Mujeres	Hombres	Total	% Vert. Total	ID Mujeres	ID Hombres	IC Mujeres	IC Hombres	BRECHA GENERO	INDICE FEMINIZACIÓN	
Jefatura	7	2	9	13,24%	77,78%	22,22%	12,96%	15,38%	55,56%	3,50	FEMINIZACIÓN
Staff	47	11	58	85,29%	81,03%	18,97%	87,04%	84,62%	62,07%	4,27	FEMINIZACIÓN
Total	54	13	67	98,53%	80,60%	19,40%	100,00%	100,00%	61,19%	4,15	FEMINIZACIÓN



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

7.12. Salud y PRL

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

La empresa cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales afianzado.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

La empresa también dispone de una Memoria Anual del Servicio de Prevención y Valoración de la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales (adjunta en este diagnóstico la del periodo 12-03-2024 a 11-03-2025):

Firmado por:

Ana Otaduy Samme

5DD8B7EBE4D040...

“El objeto del presente apartado es valorar el grado de integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales de la empresa. Para llevar a cabo esta valoración a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales, en relación con las actividades preventivas concertadas, el servicio de prevención de riesgos laborales ha tenido en cuenta lo dispuesto en la Guía Técnica para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa, editada y publicada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.”

PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Informe realizado por:

CUALTIS S.L.U.

ANA ALEJANDRA CÁCERES CABALEIRO

COORDINADORA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Plan de prevención elaborado por:

DEPHIMATICA, S.L.

LA DIRECCIÓN

Elaborado por:

ANA ALEJANDRA CÁCERES CABALEIRO

COORDINADORA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Revisado por:

Aprobado por:

DIRECCIÓN GENERAL

VIGILANCIA DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	
ASPECTOS VALORADOS	RESPUESTA
Se garantiza la vigilancia del estado de salud de todas las personas trabajadoras en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de la puesta en práctica del programa de vigilancia de la salud elaborado a partir de la evaluación de riesgos.	Sí
Se dispone de una relación de puestos de trabajo cuyo reconocimiento médico es de carácter obligatorio	Sí
En la vigilancia de la salud se tienen en cuenta, en especial, los riesgos que pueden afectar a las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a los menores y a cualquier otra persona trabajadora que sea especialmente sensible a determinados riesgos.	Sí
La persona trabajadora es informada de los resultados de la vigilancia de su salud de manera confidencial	Sí
La vigilancia de la salud se documenta adecuadamente en sus fases de planificación, asignación de protocolos, estudios epidemiológicos y memoria de actividades	Sí
RESULTADO	CORRECTO

Bajas IT 2020-2024



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

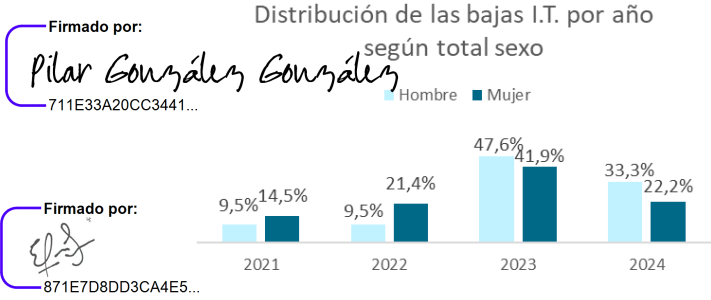
Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas IT sobre el año y el total del sexo, vemos que tanto el 47,6% de las bajas I,T, masculinas como el 41,9% de las femeninas se dieron en 2023.

Firmado por:

[Signature]

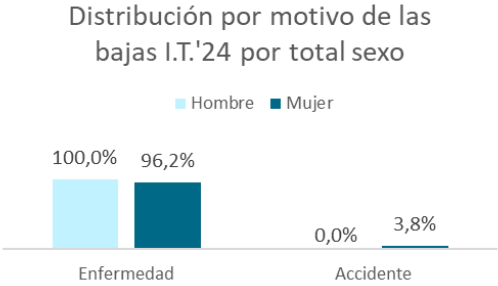
EF9583FA4F8D489...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Si analizamos cómo se distribuyen las bajas I.T. sobre el motivo y el total del sexo, vemos que tanto el 100% de las bajas I.T. masculinas como el 96,2% de las femeninas se dieron de baja por enfermedad común.



7.13. RSC

Dephimática no ha diseñado acciones o ha participado en políticas de RSC

7.14. Diversidad e igualdad

- Dephimática no ha realizado programas, formaciones, sensibilizaciones, campañas y otras actividades relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. La empresa se compromete a trabajar en este ámbito a lo largo de la vigencia del presente plan, y de cara a planes futuros.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitin

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...



Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

7115. Resumen Diagnóstico

Ámbito de la empresa	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Cultura y estrategia	SOLEMCCOR es una empresa que no discrimina a las personas en ningún ámbito.	Difundir el compromiso de la Dirección con la igualdad y las personas tanto interna como externamente.
Selección y contratación	Existe unos criterios de valoración en los procesos de selección y la percepción generalizada es que la se realiza de forma objetiva. Además la igualdad, no solo entre mujeres y hombres, está recogida en dicho documento.	No existe un registro de selecciones con el número de hombres y mujeres que se han presentado a la vacante. El proceso de selección debería sistematizarse.
Promoción	Se percibe que los criterios de promoción no discriminan a ninguna persona por razón de sexo.	No existe un registro de promociones internas, ni una política escrita que recoja las casuísticas.
Formación	SOLEMCCOR es una empresa que no discrimina a las personas en ningún ámbito. Cada año se elaboran planes de formación.	Se deberían recoger las necesidades de formación de la plantilla. No se ha hecho una formación en igualdad de oportunidades.
Condiciones laborales		La contratación y la jornada se adecúa al proceso productivo por lo que un alto porcentaje de personas tienen contrato temporal.
Representación	Hay representación de mujeres en prácticamente todas las categorías.	Hay posiciones que siguen los estereotipos de roles de género, como mujeres en puestos administrativos y hombres conductores o realizando tareas de mantenimiento.
Retribución	Los salarios de la empresa cumplen con la normativa establecida y no se detecta una importante brecha salarial.	No existe el registro de salarios exigido por el RD 6/2019 ni la auditoría salarial recogida en el RD 902/2020.
Conciliación	Se percibe SOLEMCCOR como una empresa en la que es posible conciliar la vida laboral y personal.	No existe un documento o un apartado que recoja todas medidas de conciliación, Las medidas de conciliación existentes vienen recogidas en los distintos convenios colectivos de aplicación.
Prevención acoso	La empresa cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	La empresa ha tenido un caso de acoso sexual en los últimos años, aunque este está siendo ya investigado.
Salud y PRL	La empresa cuenta con una política de PRL afianzada.	Se deberían incorporar los valores de la equidad en el contenido de PRL.
Comunicación y lenguaje	No se percibe discriminación de género en los documentos de la empresa. En la página web no se aprecia ningún tipo de discriminación.	No existe ninguna guía para el uso del lenguaje no sexista.
Entorno físico e indumentaria	La empresa cuenta con instalaciones satisfactorias para el desarrollo del trabajo en igualdad.	

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos más importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas y entidades. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos destacados:

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa

2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa

3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa

4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo

Firmado por:

Ana Otaduy Simme

5DD8B7EBE4D0474...

5) Estudio estadístico de los datos

6) Consideración de otros factores relevantes

7) Redacción del informe de diagnóstico

8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que formará parte de manera íntegra e inseparable. Por lo tanto, su periodicidad responderá a los mismos tiempos que dicha vigencia.

8.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

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



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales **más representativas**, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

El objetivo fundamental de la herramienta de valoración de puestos de trabajo es el establecimiento y definición de un procedimiento que cumple las siguientes características:

1. *Se adecua a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.*

Firmado por:

Ana Otaduy Simme

5DD8B7EBE4D0474...

Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.

3. *Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.*
4. *Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.*
5. *Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.*
6. *Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:*

- *Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada*
- *Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo*
- *Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas*

7. *Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.*

Dephimática cuenta con una Valoración de puestos de trabajo de fecha febrero de 2024. Las posiciones se han agrupado de la siguiente manera:



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

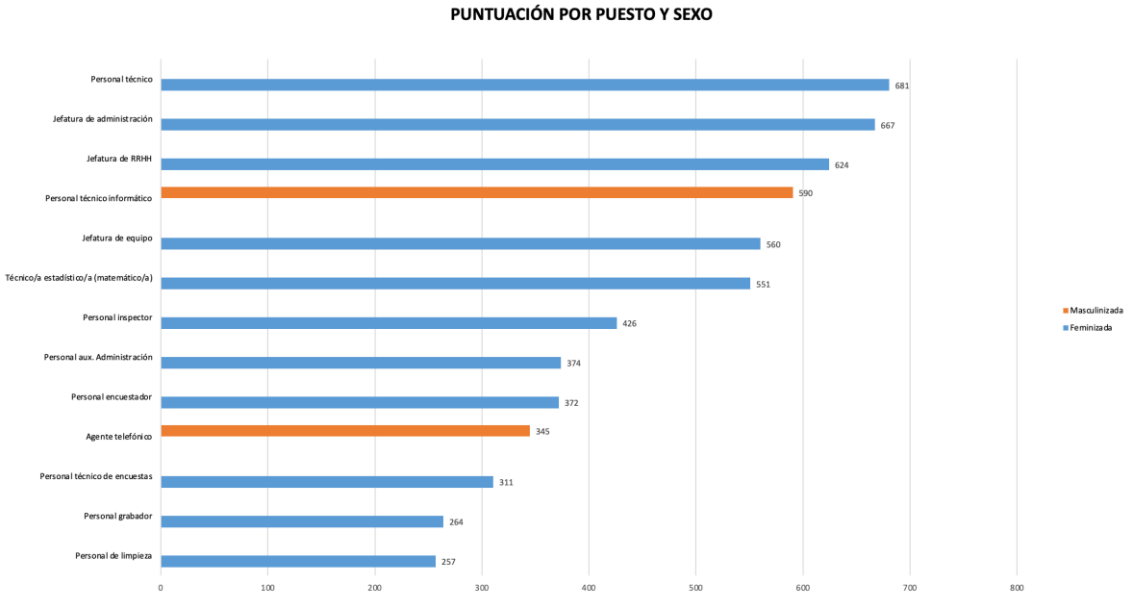
Puesto	Puntos	Escala
Dirección	768	ESCALA 01
Personal técnico	681	ESCALA 02
Jefatura de administración	667	ESCALA 02
Jefatura de RRHH	624	ESCALA 03
Personal técnico informático	590	ESCALA 03
Jefatura de equipo	560	ESCALA 03
Jefatura de grupo	560	ESCALA 03
Técnico/a estadístico/a (matemático/a)	551	ESCALA 03
Personal de supervisión	550	ESCALA 04
Personal inspector de encuestas	431	ESCALA 05
Personal inspector	426	ESCALA 05
Personal validador	375	ESCALA 06
Personal aux. Administración	374	ESCALA 06
Personal encuestador	372	ESCALA 06
Agente telefónico	345	ESCALA 06
Personal técnico de encuestas	311	ESCALA 06
Personal grabador	264	ESCALA 07
Personal de limpieza	257	ESCALA 07

En este gráfico se visualizan todos los puestos de trabajo ordenados en función de la cantidad total de puntos obtenidos por cada uno de ellos. Se muestra además si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.

Firmado por:

Ana Otaduy Sierra

5DD8B7EBE4D0474...



En la gráfica anterior se observa la puntuación obtenida en la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio para cada posición después de aplicar todos los factores y subfactores antes descritos. Esta puntuación va de 0 a 1000, siendo que a mayor nivel de responsabilidad tendrá una puntuación más elevada.

En los siguientes gráficos se visualiza si la aplicación de los factores y subfactores ha podido introducir sesgos de género en la valoración. Para ello, se calcula si la valoración de cada una de las cuatro categorías de factores, o de cada uno de los subfactores, se encuentra feminizada, masculinizada o es equilibrada, en función del cociente entre el número total de puntos obtenidos por mujeres u hombres en cada factor y el número total de mujeres u hombres en la plantilla.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Abotín (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

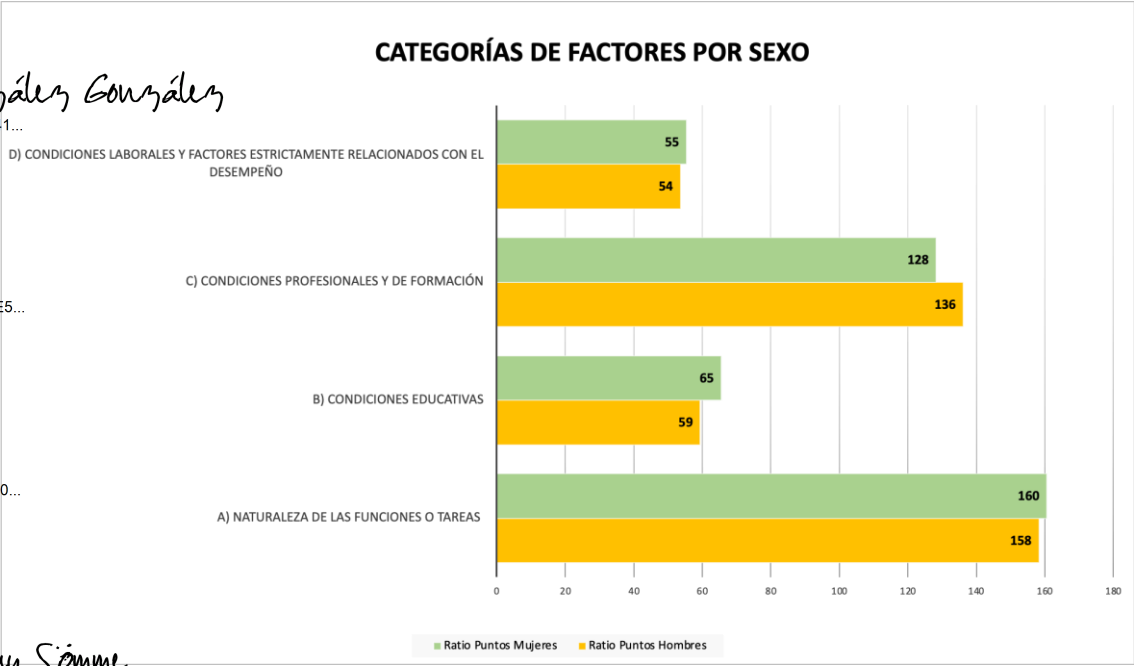
Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

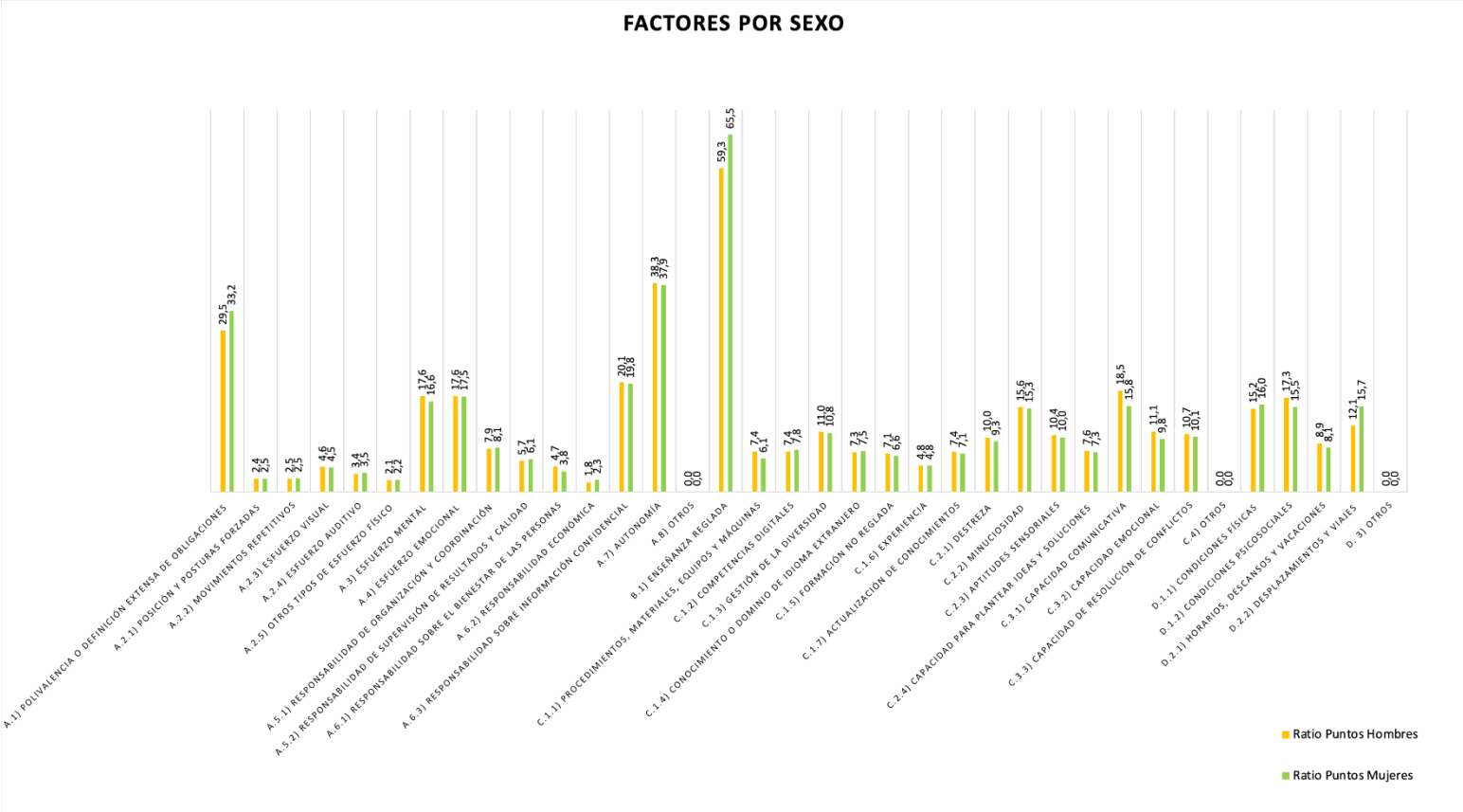
Firmado por:

Ana Otaduy Simme

5DD8B7EBE4D0474...



En la gráfica siguiente se observa cómo se aplica cada subfactor a cada posición, sin que se perciban prácticamente diferencias entre mujeres y hombres. Por tanto, vemos que las posiciones valoradas como tal no tienen sesgos de género, es decir, pueden ser ocupadas por mujeres u hombres.





Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344E...

8.2. Conclusiones auditoría

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E...

Dephimática es una entidad con una representación de hombres y mujeres bastante desequilibrada, donde las mujeres representan el 80,9% de la plantilla y los hombres el 19,1%. La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 10% a favor de las mujeres, lo cual es una situación opuesta a la brecha promedio en España (18,6%) y en Europa (16%).

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

El salario base, que representa el 77,8% de las retribuciones totales de los hombres y el 74% de las de las mujeres, muestra una brecha muy baja, del 5% a favor de las mujeres. En cuanto a los complementos salariales, que representan el 21,9% de las retribuciones totales de los hombres y el 25,9% de las de las mujeres, la brecha es más alta, con un 31% a favor de los hombres.

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

La plantilla de Dephimática es muy cambiante, ya que gran parte del personal cuenta con contratos fijos discontinuos y se trabaja según proyectos. De las cinco escalas en las que en la actualidad hay personal, solamente dos cuentan con representación tanto de mujeres como de hombres. En una de estas escalas se encuentra una brecha ya justificada durante la auditoría, mientras que, en la otra escala, que representa el 76,5% de la plantilla, la brecha en salario base, complementos salariales y retribuciones totales se mantiene por debajo del 5%.

Dephimática es una empresa feminizada, y los puestos de mayor valor también están ocupados mayoritariamente por mujeres, lo que explica la brecha general del 10% a favor de las mujeres. Si observamos la escala de más valor, la escala 02, está compuesta únicamente por mujeres.

Las medidas que extraemos de esta auditoría se dirigen a mejorar los pequeños desequilibrios observados y a trabajar para reducir la brecha salarial al mínimo. Esto se quiere conseguir a través de ir revisando la disposición de las personas en cada grado y cambiando aquellas personas que no estén bien encuadradas. También hará falta ir revisando las descripciones de puesto de trabajo para seguir teniendo un sistema lo más justo posible. Estas mejoras se harán a la par que las acciones del Plan de Igualdad, por lo que se espera una mejora global en cuando a la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Albotin (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

9. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

tal y como establece la mencionada Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. Habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

las mujeres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömm

5DD8B7EBE4D04Z4...

Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El alcance del presente plan comprende la totalidad de la plantilla, 99 personas trabajadoras de DEPHIMATICA.

DATOS DE LA EMPRESA		PERSONAS RESPONSABLES	
Forma jurídica	Sociedad Limitada	Nombre del responsable de la entidad	Antonio Jesús Amado Egulagaray
Razón social	DEPHIMÁTICA, S.L.	Cargo del responsable de la entidad	Director
NIF	B81372047	Telf. del responsable de la entidad	914160351
Domicilio social	C/ Ríos Rosas 44-A, 3ºC. 28003 Madrid	e-mail del responsable de la entidad	Antonio.amado@dephimatica.es
Año de constitución	1996	Nombre de la responsable de igualdad	Ana Otaduy Sömm
Teléfono	91 416 03 51	Cargo de la responsable de igualdad	Jefa de Administración
Web	http://www.dephimatica.es/	Telf. De la responsable de igualdad	606027952
Correo electrónico	gestion@dephimatica.es	e-mail de la responsable de igualdad	Ana.otaduy@dephimatica.es

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Estudios de mercado					
CNAE	7320					
Descripción de la actividad	Empresas de consultoría y estudios de mercado					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	España (Nacional)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	78	Hombres	21	Total	99
Centros de trabajo	4: Madrid (67), Lasarte-Oria (17), Bilbao (10) y Vitoria (5).					
Facturación anual (€)	2024: 2.349.044,35€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	0	Total	3



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3449...

9.1. Participación de las personas

La participación y el consenso son dos aspectos relevantes a la hora de realizar un diagnóstico y posterior plan de igualdad. Por eso la metodología cualitativa nos sirve para obtener información relevante para acreditar la evolución de la igualdad de oportunidades en DEPHIMATICA.

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Así pues, La participación de la plantilla se completó con una encuesta online anónima en la que participaron un total de 60 personas, el 60,0% del personal (en el momento de emitir la encuesta).

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

9.2. Objetivos generales del plan

Firmado por:

Ana Otaduy Simme

5DD8B7EBE4D0474...

Los objetivos del presente plan son:

• Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstas permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de DEPHIMATICA, en todos los niveles de la organización y en todas sus políticas.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud, etc.).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

9.3. Objetivos específicos

Por consiguiente, entre los objetivos del Plan se encuentran los siguientes objetivos específicos:

Ámbito	Objetivos específicos
1. Cultura organizacional y estrategia	1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
2. Seguimiento y evaluación	2. Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que permita continuar el proceso de mejora continua.
3. Selección y contratación	3. Redactar y protocolizar procesos de selección donde quede recogido que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.
4. Promoción	4. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
5. Formación	5. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
6. Representatividad	6. Mejorar la comunicación e información sobre el Plan de Formación Anual de la compañía y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad.
7. Retribución	7. Implantar un sistema de control y seguimiento por persona empleada de la formación.
8. Conciliación	8. Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
9. Prevención acoso sexual y por razón de sexo	9. Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores y garantizar la igualdad retributiva.
10. Protección ante la violencia de género	10. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y la clientela, y mejorar las medidas legales.
11. Salud y PRL	11. Promover el uso de medidas de corresponsabilidad, para fomentar que no sólo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación.
12. Comunicación y lenguaje	12. Garantizar que la empresa es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo.
	13. Actualización y divulgación de protocolos específicos por acoso sexual o de género.
	14. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
	16. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.
	17. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de PRL.
	18. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

9.4. Estrategia

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Process+

Definición de procesos de RR.HH., especialmente selección, promoción y retribución para incorporar los valores de la igualdad.

Grow Talent

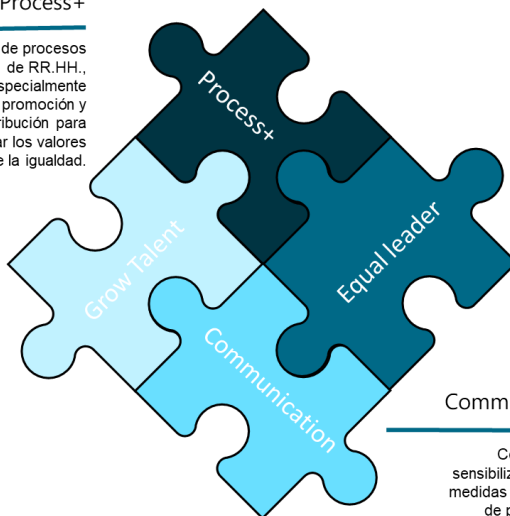
Trabajar en el desarrollo de un programa de talento corporativo que permita incrementar el número de mujeres u hombres en aquellos departamentos feminizados o masculinizados.

Equal Leader

Trabajar en el liderazgo del equipo directivo, con énfasis en la gestión de la igualdad, y la unificación de criterios directivos.

Communication

Comunicación/sensibilización de las medidas de procesos de personas, las medidas de conciliación y de la igualdad a toda la plantilla.



9.5. Ejes de actuación

El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis, que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

- Cultura y estrategia
- Seguimiento y evaluación
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción
- Formación y desarrollo
- Representatividad
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones laborales
- Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Protección ante la violencia de género
- Inclusión y protección al colectivo LGBTIQ+ y personas trans
- Salud y PRL
- Comunicación y lenguaje



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Maria T. P. Alvarado

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Según el diagnóstico realizado previamente, se describen a continuación las acciones incluidas en el 2o Plan de Igualdad de DEPHIMATICA.

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

10.ACCIONES DE IGUALDAD

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

CULTURA Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1. Difusión política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir internamente, a través un espacio específico (tablón de anuncios, email, portal web, etc.), la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Firmado por:

Ana Otaduy Serrano

5DD8B7EBE4D0474...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S RESPONSABLE/S: Marta Rodríguez.

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

- ACCIONES CONCRETAS:
- A. Trabajar para definir los contenidos concretos en nuestro Plan de Comunicación.
 - B. Redactar los mensajes, adaptados a los espacios, que se utilicen para la difusión.

- INDICADORES:
- A. Evidencia documental del Plan de Comunicación.
 - B. Número de mensajes redactados / difusiones realizadas sobre las políticas de igualdad.

FECHA PROPUESTA: 3 meses desde la firma del plan (T3-2025).

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

CÓDIGO ACCIÓN: 1.2. Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC3441...

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Ana Otaduy.
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Incluir un espacio en la memoria anual con la presentación del Plan de Igualdad en el primer año de ejecución y los avances que se vayan realizando en la empresa en cada ejercicio sucesivo.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

INDICADORES: Espacio dedicado a la igualdad incluido.
FECHA PROPUESTA: Anualmente, coincidiendo con la presentación de las cuentas anuales.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

CÓDIGO ACCIÓN: 1.3. Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso.

PERSONAS DESTINATARIAS: Empresas colaboradoras y proveedoras de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Ana Otaduy.
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Crear folletos, flyers, cartas o cualquier otro medio de comunicación que se estime adecuado para informar a este público objetivo de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.

INDICADORES: N.º de empresas colaboradoras informadas/ N.º de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1
FECHA PROPUESTA: 3 meses desde la firma del plan (T3-2025).
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralim Abotín

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 1.4. Agente/s de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Nombrar (y difundir) a una/s persona/s responsable/s de la igualdad, y formada/s en dicha materia, como agente/s de igualdad, que velará/n por el cumplimiento del plan.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Ana Otaduy.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Entrevistar y formar a la persona elegida para que pueda velar por la aplicación del plan de igualdad.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

INDICADORES:

Evidencia documental del nombramiento de la/s persona/s, evidencias de su formación.

FECHA PROPUESTA:

3 meses desde la firma del plan (T3-2025).

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final del año de aplicación de la medida.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.5. Encuesta percepción interna sobre igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar una encuesta para medir la percepción interna sobre igualdad y detectar resistencias o necesidades. Una al año y otra, a los dos años de esta.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Realización y difusión de las encuestas en las fechas estipuladas. Llevar a cabo las medidas que se estimen necesarias una vez se obtengan los resultados.

INDICADORES:

Evidencia documental de las encuestas creadas, número de mujeres y hombres que participan, evidencias de su difusión.

FECHA PROPUESTA:

En julio 2026 y julio 2028 (T3-2026 y T3-2028).

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final de cada año de aplicación de la medida.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

— DocuSigned by:

Approved by

1. R. B. D. T. B. B. 1.1.

13AUG2019 14:44 Edition

- F253A0FB5D944AA...

HB3A20CC344

se evitara, en las ofertas de empleo publicitadas por cualquier medio, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as.

E7D8DD3CA4

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal externo, plantilla y futura plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Departamento de RR.HH..

PERSONA/S

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

ACCIONES CONCRETAS:

INDICADORES:

480. **FECHA PROPUESTA:**

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

FECHA DE SEGUIMIENTO:

0BB7EBE4047

سید

Somme

in Summe

Crear (y difundir) un procedimiento de selección y contratación para evitar posibles desigualdades en la contratación.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas candidatas y plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

ACCIONES CONCRETAS: Elaboración del documento, difusión de este.

INDICADORES: Evidencia documental.

FECHA PROPUESTA: T2-2025

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

Pág. 50 de 116



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Maria T. P. Alvarado

F253A0FB5D944AA...

CÓDIGO ACCIÓN: 2.3. Seguimiento de la participación en las ofertas de empleo.

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC3441...

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Hacer un seguimiento desglosado por sexo de las personas que se presentan en las diferentes ofertas y las personas que se acaban contratando.

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas candidatas y plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Departamento de RR.HH..
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Realización del seguimiento anual.
INDICADORES: Evidencia del seguimiento.
FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

CÓDIGO ACCIÓN: 2.4. Revisión denominaciones de puestos.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Revisar las denominaciones de puestos y modificar las que sean necesarias.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas candidatas y plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Pilar/Ana.
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Revisión de denominaciones de puestos, modificación de las que sean necesarias.
INDICADORES: Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA: A lo largo del año 2025.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 3.1. Registro estadístico por sexo de los procesos de promoción.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear un registro de información estadística desagregada por sexo, sobre vacantes publicadas, las candidaturas presentadas, personas preseleccionadas y personas seleccionadas en puestos de trabajo ocupados por promoción.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Creación de una herramienta que permita registrar los datos de las personas que se presentan a los procesos de promoción desagregadas por género.

B. Garantizar que las personas que estén en excedencia o permisos puedan acceder al proceso de promoción.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

INDICADORES: Información estadística sobre los procesos de promoción.

FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

INDICADORES: Información estadística sobre los procesos de promoción.

FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 3.2. Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna para que las personas que cumplan los requisitos del puesto puedan presentarse.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Informar de las vacantes que se promocionan internamente de manera que se garantice que llegan a conocimiento de todo el personal de la empresa.

B. Crear un documento único que recoja los requisitos de la promoción.

INDICADORES: Evidencias de la publicación / n.º de vacantes publicadas.

FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Maria P. Esteban

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 4.1. Acciones formativas en materia de igualdad, prevención del acoso, violencias sexuales y lenguaje inclusivo.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Desarrollar cursos de formación (online o presencial) en horario laboral sobre la igualdad, los estereotipos inconscientes, la prevención del acoso y violencias sexuales para toda la plantilla, así como sobre el lenguaje inclusivo. Realiza una formación al año y medio de implementarse el plan, y otra un año después.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Paula Mattio / Rosario Jiménez.
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS:
A. Organizar la formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla.
B. Formar a la Comisión de Seguimiento en materias específicas de su función.
C. Formar a las nuevas incorporaciones en los temas de igualdad.
INDICADORES: N.º de cursos con módulos de igualdad / n.º de cursos impartidos.
FECHA PROPUESTA: En julio 2026 y diciembre 2028 (T3-2025 y T4-2028).
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final de cada año de aplicación de la medida.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 4.2. Acciones de sensibilización.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Implantar acciones de sensibilización en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Ana Otaduy.
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Implantación de las acciones de sensibilización.
INDICADORES: N.º de campañas de sensibilización realizadas.
FECHA PROPUESTA: A lo largo del año 2025.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Maria T. Estrella

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 4.3. Adecuar el material de formación a la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar y, en su caso, adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos) para evitar sesgos de género y estereotipos.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Revisión de todo el material de formación.

INDICADORES:

N.º de materiales revisados / n.º de manuales-materiales editados.

FECHA PROPUESTA:

Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 4.4. Formación comisión de seguimiento del plan.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formación específica para personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Comisión de seguimiento del plan de igualdad de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Paula Mattio / Rosario Jiménez.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Realización de la formación.

INDICADORES:

Registro de la participación, evidencias de la formación.

FECHA PROPUESTA:

T01-2026

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

REPRESENTATIVIDAD



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralim Abaitin

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 5.1. Seguimiento de vacantes desagregado por género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar un seguimiento de la información de las vacantes ofertadas, los Cv's recibidos, las personas participantes en el proceso.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Informar al personal sobre las vacantes creadas.

B. Registrar la cantidad de hombres y mujeres que se postulan a cada puesto.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

INDICADORES: Evidencia documental del registro.

FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Samme

5DD8B7EBE4D0474...

REPRESENTATIVIDAD

RETRIBUCIONES

CÓDIGO ACCIÓN: 6.1. Registro salarial.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un Registro salarial que contenga los salarios base y los complementos recibidos, desglosados por sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales desagregados por sexo, categoría profesional, grupo de cotización y puesto de trabajo. En caso de existir diferencias salariales como una “brecha” no justificada, aplicación de medidas correctoras.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Ana Otaduy.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS: Creación del Registro salarial, difusión de este. Aplicación de medidas correctoras, si se estima necesario.

INDICADORES: Evidencia documental y evidencia de la comunicación.

FECHA PROPUESTA: A lo largo de la vigencia del plan, de forma bianual.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

RETRIBUCIONES



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 6.2. Comunicación conceptos retributivos existentes.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definir y comunicar de una forma clara y precisa, todos los conceptos retributivos existentes, describiendo su tipología, las condiciones y requisitos para su percepción.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Ana Otaduy.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS: Creación del documento, difusión de este.

INDICADORES: Evidencia documental y evidencia de la comunicación.

FECHA PROPUESTA: A lo largo de la vigencia del plan, de forma bianual.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

RETRIBUCIONES

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 7.1. Comunicación interna leyes que impliquen modificaciones en los permisos.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, portal, etc.) para informar sobre las leyes que impliquen modificaciones en los permisos.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Marta Rodríguez.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

- ACCIONES CONCRETAS:**
- A. Inventariar las medidas existentes.
 - B. Publicar la información sobre las novedades legislativas que se puedan ir produciendo o de las mejoras que eventualmente se puedan proponer desde la empresa.

INDICADORES: N.º de informaciones colgadas en los tablones de anuncios.

FECHA PROPUESTA: Anualmente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 7.2. Elaboración y difusión recopilatorio de permisos y medidas de conciliación.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Recoger en un solo documento todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad de los que dispone la empresa y difundirlo (actualizar los posibles cambios de las medidas de conciliación vigentes como los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los convenios colectivos, el Plan de Igualdad, el RDL 6/2019 y los derechos de conciliación en la nueva ley de familias).

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Ana Otaduy.
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS:
A. Analizar y valorar si es posible implementar otras medidas de conciliación que puedan ser solicitadas por el personal.
B. Elaborar una herramienta de registro y difundir sus resultados.
INDICADORES: Evidencia documental
FECHA PROPUESTA: Anualmente desde la firma del plan, toda su vigencia.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 7.3. Política de teletrabajo y desconexión digital.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Redacción de una política de teletrabajo y desconexión digital para toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S Departamento de RR.HH..
RESPONSABLE/S:
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Redacción y difusión de la política, registro de personal beneficiado.
INDICADORES: Evidencia documental. N.º de personas que teletrabajan vs total plantilla.
FECHA PROPUESTA: A lo largo de año 2025.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitia

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 7.4. Reconocimiento parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Reconocimiento como parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial, considerando como tal no solo a cónyuges y parejas de hecho, sino también a aquellas personas con quienes se tenga un estrecho vínculo de afectividad. Se deberá notificar a la entidad el nombre de la persona que se equipara al cónyuge o a la pareja de hecho, y solo podrá modificarse esta designación cada dos años. Esta equiparación tiene lugar a los efectos del régimen de permisos, licencias, excedencias, adaptaciones o reducciones de jornada (salvo el permiso de 15 días naturales por celebración de matrimonio o registro de parejas de hecho, que por su propia naturaleza se circunscribe a estas dos únicas circunstancias).

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

- PERSONAS DESTINATARIAS:

PERSONA/S

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

ACCIONES CONCRETAS:

INDICADORES:

FECHA PROPUESTA:

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

FECHA DE SEGUIMIENTO:
- Plantilla de DEPHIMATICA.

Ana Otaduy.

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

(-)

N.º de hombres y mujeres beneficiados/as por esta medida.

Anualmente desde la firma del plan, toda su vigencia.

Comisión de Seguimiento

Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy

5DD8B7EBE4D0474...

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 7.5. Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad masculina.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Campañas de sensibilización para normalizar la corresponsabilidad masculina.

- PERSONAS DESTINATARIAS:

PERSONA/S

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

ACCIONES CONCRETAS:

INDICADORES:

FECHA PROPUESTA:

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

FECHA DE SEGUIMIENTO:
- Plantilla de DEPHIMATICA.

Marta Rodríguez.

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

Realización de las campañas de sensibilización.

Evidencias de las campañas de sensibilización realizadas.

Anualmente desde la firma del plan, toda su vigencia.

Comisión de Seguimiento

Anual, informe de seguimiento.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 7.6. Permiso retribuido pruebas médicas bajo sedación o anestesia general.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Permiso retribuido de un día a aquellas personas trabajadoras para la realización de pruebas médicas que requieran realizarse bajo sedación o anestesia general (colonoscopias, endoscopias, etc), justificando la asistencia de la misma. También se aplicará para el acompañamiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, justificando el acompañamiento a una prueba que requiera sedación o anestesia general. En este caso, se podrá disfrutar del permiso únicamente por las horas de acompañamiento que sean imprescindibles. En ambos casos, se deberá avisar con un mínimo de 72 horas de antelación.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S RESPONSABLE/S: General.
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Aplicación del permiso retribuido.
INDICADORES: Evidencias del personal (registro hombres y mujeres) beneficiado.
FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Samir

5DD8B7EBE4D0474...

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 7.7. Garantizar uso de permisos retribuidos en plantilla por media jornada.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:
Los días de permiso retribuido que correspondan por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá utilizar por medias jornadas.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.
PERSONA/S RESPONSABLE/S: General.
RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS: Aplicación del permiso.
INDICADORES: Evidencias del personal (registro hombres y mujeres) beneficiado.
FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.
CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento
FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 7.8. Habilitación sala de lactancia y de descanso para las mujeres embarazadas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Quando sea necesario se habilitará en los centros de trabajo, donde arquitectónicamente sea viable, espacios reservados con carácter exclusivo como sala de lactancia y de descanso para las mujeres embarazadas.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

General.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Habilitación de las salas y registro de las personas beneficiadas.

INDICADORES:

A. Evidencias del personal (registro hombres y mujeres) beneficiado.
B. Evidencias de los espacios creados.

FECHA PROPUESTA:

Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Samme

5DD8B7EBE4D0474...

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 8.1. Protocolo de Acoso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir el Protocolo para la prevención del Acoso a toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Marta Rodríguez.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Publicar el Protocolo por los canales ordinarios de la Entidad, garantizando que llegue a toda la plantilla y sea de fácil acceso.

INDICADORES:

Documento publicado, evidencia de la difusión.

FECHA PROPUESTA:

Un mes después de la firma del Plan (T3-2025) y cada vez que haya modificación/nuevas incorporaciones.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final de cada año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 8.2. Sensibilización a la plantilla sobre el protocolo de acoso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar y sensibilizar a toda la plantilla en el protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Marta Rodríguez.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

(-)

INDICADORES:

N.º de personas formadas vs total plantilla.

FECHA PROPUESTA:

Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 8.3. Formación dirigida al personal encargado de llevar los casos de acoso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a las personas del Comité de Prevención del Acoso para la resolución de casos.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal encargado de llevar los casos de acoso de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Paula Mattio / Rosario Jiménez.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Organizar la formación en materia de los distintos tipos de acoso dirigida a todo el personal encargado de llevar dichos casos.

INDICADORES:

Evidencia curso específico implementado, n.º de personas formadas.

FECHA PROPUESTA:

T4-2025

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Aboitia

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 8.4. Cartelería visible con protocolo y canal de denuncia.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración de cartelería visible para toda la plantilla que incorpore el protocolo de acoso y el canal de denuncia.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Marta Rodríguez.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

(-)

INDICADORES:

Evidencia documental de la cartelería creada.

FECHA PROPUESTA:

Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Anual, informe de seguimiento.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 9.1. Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definir un protocolo de protección para las víctimas de violencia de género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Redactar el Protocolo y mantenerlo actualizado con las nuevas regulaciones que se puedan producir.
B. Publicarlo por los medios ordinarios de la Entidad para garantizar que llegue a todo el personal que lo necesite consultar.

INDICADORES:

Evidencia documental.

FECHA PROPUESTA:

T2-2024.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final del año de aplicación de la medida.

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 9.2. Acompañamiento y medidas específicas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Ofrecer el acompañamiento y las medidas específicas que cada víctima necesite analizando la situación concreta.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

(-)

INDICADORES:

N.º de víctimas atendidas.

FECHA PROPUESTA:

Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Anual, informe de seguimiento.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

SALUD Y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 10.1. Protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar un protocolo de prevención de riesgos laborales para todas las posiciones de la empresa con perspectiva de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Mutua.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Realización del protocolo.

INDICADORES:

Evidencia documental.

FECHA PROPUESTA:

A lo largo del año 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final del año de aplicación de la medida.

SALUD Y PRL



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta P. Estrella

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 10.2. Revisar las variables por sexo en Prevención de Riesgos Laborales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Mutua.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Revisar que las evaluaciones de riesgo por puesto de trabajo se tengan en consideración las variables de evaluación por sexo (incluidos los psicosociales).

B. Aplicar transversalmente la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo y salud en la entidad.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

INDICADORES: Riesgo detectado. Índice siniestralidad por género y sexo.

FECHA PROPUESTA: A lo largo del año 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

INDICADORES:

FECHA PROPUESTA:

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

FECHA DE SEGUIMIENTO:

SALUD Y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 10.3. Protección al embarazo y la lactancia.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En la evaluación de riesgos se tendrán especialmente en cuenta los específicos para el embarazo y la lactancia. Y se realizará un listado de puestos exentos de riesgos.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Mutua.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS: Proponer junto con el Servicio de Prevención ajeno las medidas más adecuadas que protejan a las personas gestantes.

INDICADORES: Evidencia de la evaluación

FECHA PROPUESTA: A lo largo del año 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

SALUD Y PRL



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (Madril)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 10.4. Estudio de riesgos psicosociales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar un estudio de riesgos psicosociales para los puestos de trabajo..

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Mutua.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

Realización del estudio, elaboración de medidas preventivas, si se estima necesario.

INDICADORES:

Evidencia documental del estudio elaborado.

FECHA PROPUESTA:

A lo largo del año 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final del año de aplicación de la medida.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

SALUD Y PRL

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 11.1. Decálogo de estilo de lenguaje no sexista e inclusivo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un decálogo de estilo de lenguaje no sexista e inclusivo.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Elaboración de la guía.
B. Difusión a toda la plantilla.
C. Seguimiento de su implantación.

INDICADORES:

Elaboración del decálogo, evidencia documental.

FECHA PROPUESTA:

Primer semestre de 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final del año de aplicación de la medida.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 11.2. Uso neutro del lenguaje comunicaciones internas y externas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos en los documentos corporativos, así como en los nombres de los puestos de trabajo.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Revisión de todo el material de comunicación.

B. Revisión lenguaje utilizado en posiciones.

INDICADORES:

A. N.º de materiales revisados/N.º total de materiales.

B. Evidencias documentales de la redacción con lenguaje neutro de las posiciones.

C. Registro de las campañas realizadas.

Firmado por:

Ana Otaduy Simme

5DD8B7EBE4D0474...

FECHA PROPUESTA: Primer semestre de 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 11.3. Campaña de comunicación uso del lenguaje no sexista, los micromachismos y el plan de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar una campaña de comunicación sobre el uso del lenguaje no sexista, los micromachismos y el plan de igualdad. El soporte podrían ser carteles o algún elemento de sensibilización.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH..

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS: Realización de la campaña.

INDICADORES: Evidencias de la campaña realizada.

FECHA PROPUESTA: Primer semestre de 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Al final del año de aplicación de la medida.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

II Plan de Igualdad de Dephimática 2025-2029

Pág. 66 de 116



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 12.1. Cuadro de mando de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS:

Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S

Departamento de RR.HH. y Responsable de Administración

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Definición de cuadro de indicadores.

B. Definir las fuentes de información y los sistemas de extracción de datos.

C. Incluir los valores de la igualdad y la diversidad en todos los procesos de gestión de personas.

INDICADORES:

Informe de cuadro de mando.

FECHA PROPUESTA:

Primer semestre de 2025.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Al final del año de aplicación de la medida.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sainza

5DD8B7EBE4D0474...

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 12.2. Reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar al menos 2 reuniones anuales de la comisión de seguimiento para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Comisión de Seguimiento.

PERSONA/S

Comisión de Seguimiento.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS:

Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Efectividad de la realización de las dos reuniones anuales de seguimiento del proceso de implantación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Seguimiento.

B. Hacer seguimiento de la implementación de los valores de la igualdad en todos los procesos de gestión de personas.

INDICADORES:

Actas de las reuniones.

FECHA PROPUESTA:

A lo largo de la vigencia del plan, semestralmente.

CONTROL Y SEGUIMIENTO:

Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO:

Anual, informe de seguimiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Maria Teresa Esteban

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 12.3. Informes anuales públicos y compartidos con plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de informes anuales públicos y compartidos con la plantilla.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Comisión de Seguimiento.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS: (-)

INDICADORES: Evidencia documental.

FECHA PROPUESTA: Anualmente desde la firma del plan, toda su vigencia.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

PROPUESTAS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 13.1. Procedimiento de revisión y/o actualización de las DPT'S.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Describir cuál será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS: Elaborar un procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

INDICADORES: Revisiones periódicas y actualizaciones.

FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín (Módulo de Planificación)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

CÓDIGO ACCIÓN: 13.2. Revisión categorías y grupos profesionales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales.

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS: Revisión de categorías y grupos profesionales.

INDICADORES: Revisiones periódicas y actualizaciones.

FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

CÓDIGO ACCIÓN: 13.3. Nuevos puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definir nuevos puestos de trabajo en caso de que sea necesario.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla de DEPHIMATICA.

PERSONA/S Departamento de RR.HH.

RESPONSABLE/S:

RECURSOS: Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.

ACCIONES CONCRETAS:

A. Necesidad detectada en la revisión de los puestos de trabajo.

B. Incorporación del nuevo puesto de trabajo en la valoración.

INDICADORES: Revisiones periódicas y actualizaciones.

FECHA PROPUESTA: Inmediatamente desde la firma del plan, toda su vigencia.

CONTROL Y SEGUIMIENTO: Comisión de Seguimiento

FECHA DE SEGUIMIENTO: Anual, informe de seguimiento.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Firmado por:
Marta Rodríguez Maján
A70D15FEDB7242B...

Firmado por:
Marta Rodríguez Maján
322EB6C1AEC0418...

Firmado por:
Sonia Rahm Alboite
D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:
Marta Rodríguez Maján
F253A0FB5D944AA...

Firmado por:
Pilar González
711E33A20CC3441...

Firmado por:
Pilar González
871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:
Vint
EF9583FA4F8D480...

Firmado por:
Ana Otaduy Sömmé
5DD8B7EBE4D0474...



11.CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

N.º	ACCIÓN	2025				2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Difusión política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																				
1.2	Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.																				
1.3	Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras.																				
1.4	Agente/s de igualdad.																				
1.5	Encuesta percepción interna sobre igualdad.																				
2.1	Ofertas de empleo no sexistas.																				
2.2	Procedimiento de selección y contratación.																				
2.3	Seguimiento de la participación en las ofertas de empleo.																				
2.4	Revisión denominaciones de puestos.																				
3.1	Registro estadístico por sexo de los procesos de promoción.																				
3.2	Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna.																				
4.1	Acciones formativas en materia de igualdad, prevención del acoso, violencias sexuales y lenguaje inclusivo.																				
4.2	Acciones de sensibilización.																				
4.3	Adecuar el material de formación a la perspectiva de género.																				
4.4	Formación comisión de seguimiento del plan.																				
5.1	Seguimiento de vacantes desagregado por género.																				
6.1	Registro salarial.																				
6.2	Comunicación conceptos retributivos existentes.																				
7.1	Comunicación interna leyes que impliquen modificaciones en los permisos.																				
7.2	Elaboración y difusión recopilatorio de permisos y medidas de conciliación.																				
7.3	Política de teletrabajo y desconexión digital.																				
7.4	Reconocimiento parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial.																				
7.5	Campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad masculina.																				
7.6	Permiso retribuido pruebas médicas bajo sedación o anestesia general.																				

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboite

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

González

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

Vintu

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömm

5DD8B7EBE4D0474...



- 7.7 Garantizar uso de permisos retribuidos en plantilla por media jornada.
- 7.8 Habilitación sala de lactancia y de descanso para las mujeres embarazadas.
- 8.1 Protocolo de Acoso.
- 8.2 Sensibilización a la plantilla sobre el protocolo de acoso.
- 8.3 Formación dirigida al personal encargado de llevar los casos de acoso.
- 8.4 Cartelería visible con protocolo y canal de denuncia.
- 9.1 Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.
- 9.2 Acompañamiento y medidas específicas.
- 10.1 Protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de sexo.
- 10.2 Revisar las variables por sexo en Prevención de Riesgos Laborales.
- 10.3 Protección al embarazo y la lactancia.
- 10.4 Estudio de riesgos psicosociales.
- 11.1 Decálogo de estilo de lenguaje no sexista e inclusivo.
- 11.2 Uso neutro del lenguaje comunicaciones internas y externas.
- 11.3 Campaña de comunicación uso del lenguaje no sexista, los micromachismos y el plan de igualdad.
- 12.1 Cuadro de mando de igualdad.
- 12.2 Reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento.
- 12.3 Informes anuales públicos y compartidos con plantilla.

N.º	ACCIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	2025				2026				2027				2028				2029			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
13.1	Procedimiento de revisión y/o actualización de las DPT's.																				
13.2	Revisión categorías y grupos profesionales.																				
13.3	Nuevos puestos de trabajo.																				

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

(RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Aboitia (RLPT Guipuzkoa)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

(RLPT Guipuzkoa)

F253A0FB5D944AA...



Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el 2º Plan de Igualdad de **DEPHIMATICA** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Firmado por:

(Firma)

871E7D8DD3CA4E3...

Dicho sistema de seguimiento y evaluación de las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos tendrá el fin de garantizar el cumplimiento y la ejecución de las acciones recogidas en el presente Plan.

Firmado por:

(Firma)

EF9583FA4F8D480...

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

11.1. Comisión de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad

La Comisión de seguimiento del plan de igualdad de **DEPHIMATICA**, se constituye en el mismo acto de la firma del Plan de Igualdad por las partes firmantes del mismo, y es la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La composición de las partes, tanto en la representación de la empresa, como en la representación de las personas trabajadoras es la siguiente:

En representación de las personas trabajadoras: 4 personas

Por la RLPT: 3 personas

- 1 persona por la RLPT Madrid
- 1 persona por la RLPT Guipuzkoa
- 1 persona por la RLPT Bilbao

Como asesoras expertas en materia de igualdad y conciliación de la RLPT 2 personas del Sindicato LAB

Por la Comisión Sindical: 1 persona

- 1 persona por FeSMC-UGT

En representación de la empresa Dephimatica: 4 personas

- Jefa de Recursos Humanos
- Supervisora estudio transporte
- Inspectora Supervisora estudio PRA
- Jefa Administración

Como asesoras expertas en materia de igualdad y conciliación en el ámbito empresarial 2 personas de Aleph Comunicación

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboite (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...



Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

La Comisión de seguimiento y evaluación está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el seguimiento, evaluación e interpretación del Plan de Igualdad. Al respecto, se detallan a continuación con más detalle las funciones referidas a esta responsabilidad concreta:

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- Recibir los informes que la Dirección de la Empresa/Entidad debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa o entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

Firmado por:

Ana Otaduy Serrano

5DD8B7EBE4D0474...

- Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Maria P. Estrella

F253A0FB5D944AA...



Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación anual. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

La Comisión de seguimiento utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	- Existencia de una cultura de igualdad. - Existencia de un plan de igualdad. - Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización. - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad. - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas. - Distribución de las mujeres y hombres en la organización.
Retribución y contratación	- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional. - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.
Acoso y actitudes sexistas	- Existencia de un órgano o persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - N.º de denuncias recibidas. - Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	- Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. - Existencia o no de servicios para la conciliación, como ayudas guardería, ayudas para la comida, y otros servicios.
Formación	- Horas de formación hombres / mujeres. - Relación de cursos realizados.

El equipo de Igualdad y Conciliación será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan. Y el seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará anualmente en una reunión establecida a tal efecto.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Marta Rodríguez Magaña

F253A0FB5D944AA...



Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

11.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

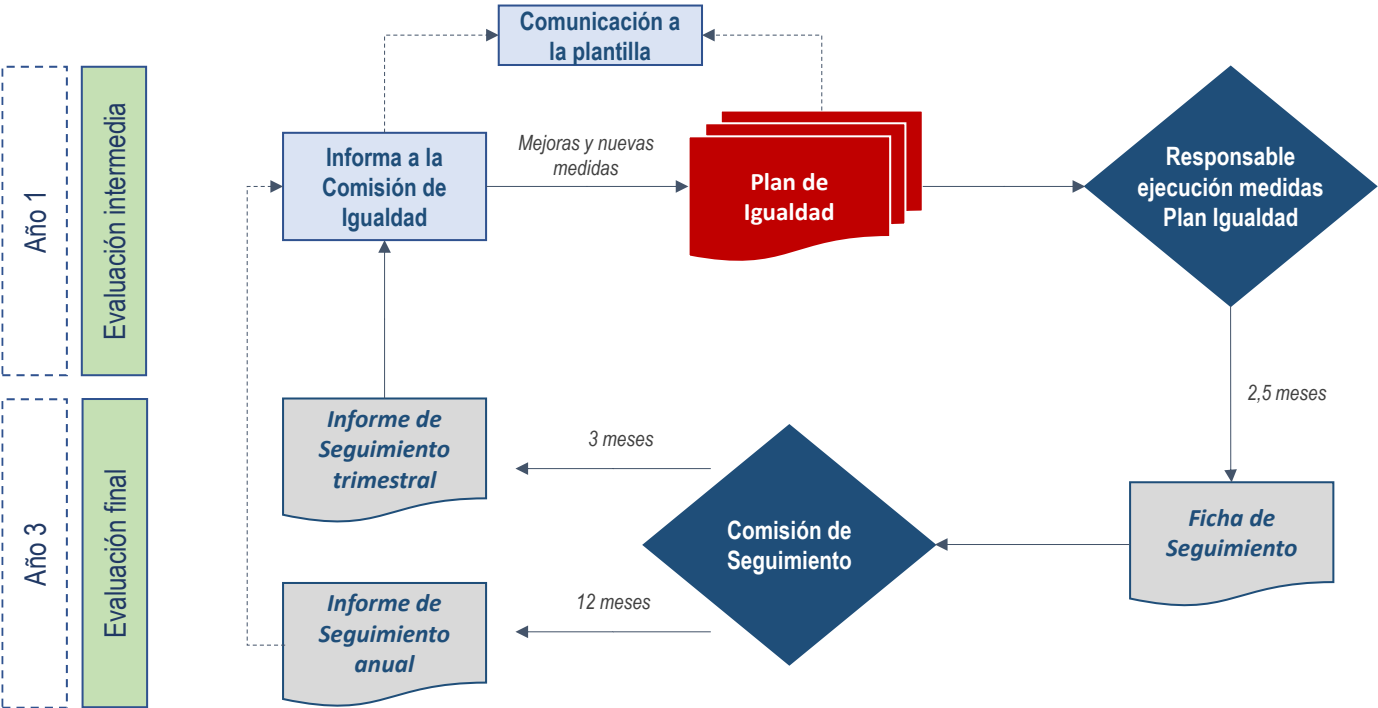
- Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...
- Periodicidad: semestral
 - Responsables del seguimiento de la ejecución del PIO:
 - Personas responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a las personas responsables del Plan de Igualdad.
 - Personas responsables de elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad: Comisión de seguimiento, que elaborará los informes periódicos y que documentará el resultado de los resultados de la ejecución del Plan.
 - Comisión de Seguimiento: toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.
- Firmado por:

Ana Otaduy Sommer

5DD8B7EBE4D0474...
- Esquema de proceso:



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...



13. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de estas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas; es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa o entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.

Firmado por:

Ana Otaduy Sime

5DD8B7EBE4D0474...

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.

La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos a partir de la implementación del plan de igualdad, o de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del Plan.

- Periodicidad: una al año y medio de ejecución, considerada intermedia, y otra al finalizar, con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.
- Personas responsables:
 - Comisión de seguimiento: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien la Comisión de Seguimiento se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los Informes de evaluación. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Seguimiento.
 - Comisión de Seguimiento: conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- **Nivel de ejecución del Plan:** Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa, grado de ejecución del presupuesto, grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- **Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico** (brechas de género).
- **Personas beneficiarias:** Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional:



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Abotín (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Abotín (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

- Efectos no previstos del Plan.

Firmado por:

Pilar González Otros

711E33A20CC3441...

b. Evaluación de proceso

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D480...

- Grado de adecuación de los recursos materiales.

- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.

- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración, ya que las fichas individuales recogen los detalles).

Firmado por:

Ana Otaduy Simón

5DD8B7EBE4D0474...

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

- Otros

c. Evaluación de impacto

- 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 DEPHIMATICA.
- Cambios en la imagen de DEPHIMATICA.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros

- d. **Comentarios:** acciones a mantener o a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Aboitia (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Aboitia (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Aboitia (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...



14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

Los Planes de Igualdad son herramientas dinámicas y flexibles, que deben poder adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la empresa una vez puestos en marcha. Si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la realidad de la empresa, carece de sentido, y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la empresa suponen una manifestación notoria de su utilidad, la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad. Dicha revisión será siempre con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que este contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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 DEPHIMATICA.
- 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 DEPHIMATICA 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas, que se elevará a la Dirección.
- La Dirección convocará a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad donde se debatirá el contenido del informe y se negociarán las medidas necesarias para ser modificadas.
- Se dejará constancia por escrito de los acuerdos aprobados por las partes integrantes de la comisión negociadora y, si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Ralun Abaitz (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...



15. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

En el desarrollo, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, podrán surgir discrepancias entre las partes firmantes, tanto en la interpretación de sus medidas como en su aplicación práctica. Para garantizar una gestión eficaz y colaborativa, se establece el siguiente procedimiento de resolución de discrepancias:

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

1. **Ámbito de aplicación:** Este procedimiento será de aplicación a cualquier conflicto o diferencia de criterio que pueda surgir en relación con la ejecución, interpretación y evaluación del Plan de Igualdad.

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

2. **Órgano de resolución:** La Comisión de Seguimiento será el órgano encargado de analizar y resolver las discrepancias que puedan surgir en la implementación del Plan. Esta comisión estará compuesta por representantes de la empresa y de la representación de las personas trabajadoras, garantizando una composición equilibrada y paritaria.

Firmado por:

Ana Otaduy Simón

5DD8B7EBE4D0474...

3. **Procedimiento de actuación:**

a) **Comunicación de la discrepancia:** Cualquier parte podrá notificar formalmente a la Comisión de Seguimiento la existencia de una discrepancia, especificando el motivo y los elementos afectados.

b) **Análisis y deliberación:** La Comisión deberá convocar una reunión en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la notificación para analizar la discrepancia y buscar soluciones consensuadas.

c) **Resolución interna:** En caso de alcanzar un acuerdo, este se recogerá en acta y se integrará en el seguimiento del Plan.

d) **Remisión a mecanismos externos:** Si no se logra una resolución consensuada en el seno de la Comisión, las partes podrán recurrir a mecanismos de mediación y arbitraje. En el ámbito nacional, se acudirá al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) como órgano de referencia para la resolución de conflictos laborales en el marco de la negociación colectiva. Asimismo, se podrá recurrir a otros organismos autonómicos competentes en materia de mediación e igualdad, así como a la Inspección de Trabajo si procede.

4. **Principios rectores:** El proceso de resolución de discrepancias se basará en los principios de buena fe, diálogo social, igualdad de oportunidades, transparencia y respeto mutuo, con el objetivo de garantizar la correcta implementación del Plan de Igualdad y la mejora continua en materia de equidad de género.

Este procedimiento se revisará periódicamente para evaluar su efectividad y, si es necesario, introducir mejoras que faciliten la resolución ágil y eficaz de conflictos.

Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...



16. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Acción afirmativa

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

Firmado por:

Pilar González González

871E7D8DD3CA4E5...

Acoso por razón de sexo/género

Comportamiento realizado en función del sexo/género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Firmado por:

Pilar González González

EF9583FA4F8D480...

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, y no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D04...

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo o género. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el género, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de un género en particular.

Evaluación del impacto en función del género

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Sexo

SEXO: Concepto que hace referencia a características biológicas como serían la anatomía del sistema reproductivo y a las características sexuales.



Firmado por:

Marta Rodríguez Magaña (RLPT Madrid)

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Sonia Rahm Alboitey (RLPT Madrid)

F253A0FB5D944AA...

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC3441...

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

Firmado por:

Pilar González

871E7D8DD3CA4E5...

Roles establecidos en función del sexo

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Firmado por:

Pilar González

EF9583FA4F8D480...

Transversalidad/Mainstreaming de sexo

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Firmado por:

Ana Otaduy Simón

5DD8B7EBE4D0474...

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.



Firmado: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Parte empresarial:

Firmado por: <i>Pilar González González</i> 711E33A20CC3441...	Firmado por: <i>[Signature]</i> 871E7D8DD3CA4E5...	Firmado por: <i>[Signature]</i> EF9583FA4F8D480...	Firmado por: <i>Ana Otaduy Sömmé</i> 5DD8B7EBE4D0474...
---	---	---	--

Parte Social:

Firmado por: <i>Marta Rodríguez Masaniga</i> A70D15FEDB7242B...	Firmado por: <i>[Signature] (RLPT Madrid)</i> 322EB6C1AEC0418...	Firmado por: <i>Sonia Ralim Alboitia</i> D15778A3CCBC409...	DocuSigned by: <i>[Signature]</i> F253A0FB5D944AA...
--	---	--	---

	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
DEPHIMÁTICA	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 0 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

17.ANEXO: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedraza

F253A0FB5D944AA...

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

PROTOCOLO PARA LA PREVENCION Y ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	
		Página 2 de 116

Firmado por:

711E33A20CC3441...

17.1. CONTENIDO

Firmado por:

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

CONTENIDO..... 2

1. INTRODUCCIÓN 3

2. NORMATIVA APLICABLE..... 4

3. OBJETIVOS 5

4. DEFINICIONES 6

5. PREVENCIÓN..... 16

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA..... 17

7. DETERMINACIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO 18

8. PROCESO DE INTERVENCIÓN 19

9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO 24

10. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA..... 25

11. APROBACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL PROTOCOLO 27

ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS 28

ANEXO II: MODELO DE PARTE DE ACOSO 31

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 3 de 116

Firmado por:


711E33A20CC3441...
17.2. INTRODUCCIÓN

Firmado por:


A70D15FEDB7242B...

Firmado por:


871E7D8DD3CA4E5...
Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud y dignidad no se vean afectadas, la empresa declara que rechaza todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicha violencia, manifestando como principio básico **el derecho de las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.**

Firmado por:


322EB6C1AEC0418...

Firmado por:


EF9583FA4F8D48...
El presente protocolo será aplicable a todas las personas que interactúen con la empresa, incluido el personal de las empresas clientes, proveedores y terceros que tengan alguna relación con el personal de la empresa por causa laboral.

Firmado por:


D15778A3CCBC409...

Firmado por:


5DD8B7EBE4D0474...
Si durante el proceso de tratamiento de una activación del presente protocolo alguna de las partes decidiera abandonarlo y tramitarlo por vía judicial, la investigación quedará paralizada a instancias de la resolución judicial. La empresa adoptará las medidas que considere necesarias para garantizar la seguridad e integridad de las personas trabajadoras mientras no se produzca la resolución judicial.

DocuSigned by:


F253A0FB5D944AA...

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 4 de 116

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC341...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

17.3. NORMATIVA APLICABLE

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Firma]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömm

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

- **La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona **art.10**, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes **art.15**, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen **art.18**; y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el **art.40** el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- **El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 y 96** enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.
- **La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.
- **La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la reforma operada mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, incluye el acoso laboral en el Título VII que trata “De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”.**
- **La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**
- **El Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo** modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorporando la prevención del acoso sexual y por razón de sexo como una de las materias obligatorias en el diagnóstico previo y en el contenido de los planes de igualdad.
- **El Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre**, establece que los planes de igualdad deben incluir medidas específicas para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, incluyendo protocolos detallados que contemplen principios como la confidencialidad, la prohibición de represalias y la celeridad en la tramitación de denuncias.

	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
DEPHIMÁTICA	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 5 de 116

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC341...

17.4. OBJETIVOS

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Los objetivos del presente Protocolo son:

- Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...
- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
 - Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
 - Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
 - Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
 - Recae en todo el personal, la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso sexual y / o por razón de sexo.
- Firmado por:

5DD8B7EBE4D0474...

Firmado por:

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 6 de 116

Firmado por:

Pilar González
711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

17.5. DEFINICIONES

Acoso sexual

La definición que constituye el punto de partida de nuestro marco normativo se recoge en:

Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art.7.1
- Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 2 apartado p)
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, art.5 tercer apartado a)

Firmado por:

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

"(...) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo establecido en el Código penal y según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2008.

Firmado por:

Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Somme
5DD8B7EBE4D0474...

En este sentido, a diferencia del acoso psicológico en el trabajo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento", a pesar de que el comportamiento no se haya producido de manera reiterada ni sistemática.

DocuSigned by:

Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...

Aunque las definiciones expresadas en diferentes normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas incorporan los mismos elementos clave:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.** El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida que las conductas no son deseadas y consecuentemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.
- **Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.** Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considera que los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las referencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 7 de 116

Firmado por:

711E33A20CC3441...

Firmado por:

A70D15FEDB7242B...

No verbal

- Firmado por:

871E7D8DD3CA4E5...
- Miradas lascivas al cuerpo.
 - Gestos obscenos.
 - Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
 - Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Firmado por:

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

EF9583FA4F8D480...

Físico

Firmado por:

D15778A3CCBC409...

- Firmado por:

5DD8B7EBE4D0474...
- Acercamiento físico excesivo.
 - Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
 - El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
 - Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

DocuSigned by:

F253A0FB5D944AA...

NIVELES DE GRAVEDAD (orientativo)

Escala de gravedad	Descripción de las conductas
LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de las conductas
LEVE	VERBAL	• Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	• Hacer gestos lascivos.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</i>	Página 8 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Firma]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D48D...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömme

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

GRAVE	FÍSICO	Realizar acercamientos no consentidos.
	VERBAL	- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales. - Preguntar sobre la vida sexual. - Presionar post ruptura
	NO VERBAL	Realizar gestos obscenos
	FÍSICO	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. - Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.
MUY GRAVE	VERBAL	- Demandar favores sexuales. - Realizar insinuaciones directas.
		- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo. - Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.
	NO VERBAL	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	FÍSICO	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

17.6. Tipología del acoso

La doctrina científica y la jurisprudencia distinguen entre:

- **Acoso de intercambio quid pro quo.** Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negar el acceso al empleo, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son, por tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario, el personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental.** Vinculado tanto al acoso sexual como por razón de sexo, el acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</i>	Página 9 de 116

Firmado por:

Pilar González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

La definición de acoso por razón de sexo se recoge en:

Firmado por:

Pilar González

871E7D8DD3CA4E5...

- **Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, art.2 apartado o) "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"**

Firmado por:

Marta Rodríguez

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Pilar González

EF9583FA4F8D480...

- **Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, art.5 tercer apartado a) "Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".**

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art.7.2 "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".**

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

Los elementos clave de esta definición:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.** El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida que las conductas no son deseadas y consecuentemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.
- **Se relaciona con el sexo de una persona.** Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:
 - Una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer.
 - Una trabajadora por estar embarazada o por su maternidad.
 - Un/a trabajador/a por motivo de su sexo (que no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- **Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.** A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</i>	Página 10 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

1. Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 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 acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Firmado por:

[Firma]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

2. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 11 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC3441...

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

Firmado por:
[Signature]
871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

Firmado por:
[Signature]
EF9583FA4F8D480...

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:
Ana Otaduy Sömmé
5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:
Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...

- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc. Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de que en ocasiones estas conductas también puedan afectar hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 12 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

NIVELES DE GRAVEDAD (orientativo)

Escala de gravedad Tipología		Descripción de las conductas
LEVE	VERBAL	- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. - Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). - Utilizar humor sexista. - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FÍSICO	Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FÍSICO	- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. - Realizar un acercamiento físico excesivo. - Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a persona de un determinado sexo.
	NO VERBAL	- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). - Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FÍSICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömme

5DD8B7EBE4D0474...

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 13 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

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.

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Firma]

322EB6C1AEC0418...

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:

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D486...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Simme

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

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
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)	

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) 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.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) 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.
- (6) 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 y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

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

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 14 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344...

acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944A...

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 15 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441C...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

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.

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

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

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480C...

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 funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otra persona 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”.

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sainza

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, distinguimos el CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

También se distingue en función del tipo de vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/compañeras
- **Acoso vertical descendente:** mando – subordinado/a
- **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a – mando

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 16 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

17.7. PREVENCIÓN

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

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

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

- Se facilitará información y formación a la plantilla, de carácter obligatorio sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc, que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y planes de igualdad.

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Samper

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 17 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B

17.8. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E

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

Firmado por:

[Firma]

322EB6C1AEC0418

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D48

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

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D04

El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se pueda modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, la parte social legitimada para modificarlo.

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA

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

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 18 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC341...

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

17.9. DETERMINACIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Firmado por: Se constituye el Comité de Prevención del Acoso (en adelante CPA) y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que estará formada por tres personas:

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

- Firmado por:
- Departamento de RR.HH.
 - Responsable Prevención de Riesgos Laborales
 - Representante legal de las personas trabajadoras (la posición será rotativa anualmente)
- [Signature]*
EF9583FA4F8D480...

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por: Las personas indicadas que forman este comité, 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.

DocuSigned by:
Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...

Adicionalmente, este comité podrá solicitar a la empresa la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles 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 apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de Dephimática la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 19 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC3441...

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

Firmado por:
[Signature]
871E7D8DD3CA4E5...

17.10.PROCESO DE INTERVENCIÓN

Garantías que acompañarán al procedimiento

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

- Firmado por:
[Signature]
EF9583FA4F8D480...
- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
 - Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
 - Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
 - Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
 - No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
 - Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
 - Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
 - Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
 - Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
 - El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
 - En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:
Ana Otaduy Serrano
5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:
Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...

Procedimiento: Fase de denuncia

El procedimiento se iniciará una vez cumplimentado el modelo de **Parte de acoso** (incluido en anexo II) y entregado a uno de los miembros del **Comité de Prevención del Acoso**. No se iniciarán actuaciones sin que quede constancia documental (entrega del parte de acoso cumplimentado y firmado).

En caso de ser recibido un parte de acoso por alguien diferente a los miembros del CPA, ya sea por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT, o través del canal de denuncias, se deberá derivar dicho parte al Comité Prevención del Acoso.

Este protocolo está coordinado con el canal interno de información de la empresa conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Las comunicaciones o denuncias sobre situaciones de acoso que lleguen a través del canal interno de denuncias serán trasladadas al Comité de Prevención del Acoso para su tratamiento conforme a lo previsto en este procedimiento, garantizando la protección de la persona informante, la confidencialidad del proceso y la no represalia.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 20 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC3441...

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

Firmado por:
[Signature]
871E7D8DD3CA45...

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

Firmado por:
[Signature]
EF9583FA4F8D480...

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:
Ana Otaduy Sáenz
5DD8B7EBE4D047...

DocuSigned by:
Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...

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

Ante la recepción de un parte de acoso, el Comité de Prevención del Acoso se reunirá para hacer un primer tratamiento del caso. Cuando se vaya a poner en marcha el procedimiento, la primera acción es comunicarlo a la persona afectada y notificar la denuncia a la empresa, que desde ese momento tendrá conocimiento fehaciente de la situación.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se dará lugar a la investigación del caso que lo gestionará el **Comité Prevención del Acoso**. Éste, propondrá a la dirección de la empresa las medidas cautelares que considere convenientes para proteger a las partes afectadas y evitar cualquier potencial mientras dure el proceso (por ejemplo: cambios de puesto de trabajo provisionales aunque puedan ser de una categoría inferior, etc.).

En el caso de que la empresa considere que no sea posible la aplicación del cambio de puesto o centro de trabajo, se estudiarán medidas alternativas como (baja médica temporal, vacaciones...).

Cualquier persona que se vea involucrada en la activación del caso de acoso sexual o por razón de sexo, no podrá formar parte de la gestión del presente procedimiento como miembro del Comité Prevención del Acoso.

Procedimiento: Fase de investigación

Tramitado el Parte de acoso y recibido por el Comité de Prevención del Acoso se practicarán todas las pruebas necesarias a fin de investigar acerca de los hechos y conductas denunciadas.

Para realizar esta fase de investigación, la empresa podrá contar con la ayuda y asesoramiento de un profesional externo especialista en Psicología Aplicada.

Para la realización de la investigación será necesario entrevistar a las partes implicadas por separado, así como a los testigos que se consideren necesarios. Las partes podrán estar acompañadas por una persona de su confianza, pertenecientes a la empresa o un miembro de la RLPT, quien deberá guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La fase de investigación no excederá de 20 días desde la recepción de la denuncia y reunión con el Comité Prevención del Acoso.

Duración del periodo máximo para la resolución del caso de acuerdo a lo establecido en la normativa legal será de 30 días.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 21 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC3441...

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

Medidas para evitar la revictimización

Firmado por:
[Signature]
871E7D8DD3CA4E5...

En todo el procedimiento se evitará cualquier forma de revictimización o victimización secundaria. Para ello, se garantizarán las siguientes medidas:

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

- Firmado por:
[Signature]
EF9583FA4F8D480...
- No se producirá ningún contacto directo entre la persona denunciante y la persona denunciada.
 - Las entrevistas se realizarán en espacios privados, con lenguaje claro, accesible y respetuoso.
 - Se permitirá que la persona afectada esté acompañada por una persona de su confianza de la plantilla durante todas las fases del procedimiento.
 - Se minimizarán las repeticiones innecesarias del relato de los hechos.

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:
Ana Otaduy Sonne
5DD8B7EBE4D047...

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el **Comité de Prevención del Acoso** elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a de forma anonimizada la Comisión de Seguimiento de Plan de Igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

DocuSigned by:
Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...

- El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
 - Descripción de los principales hechos del caso.
 - Medidas cautelares aplicadas sin demora.
 - Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
 - Actuaciones realizadas en la fase de investigación y valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y (pruebas de medidas, testimonios, etc) por el Comité de Investigación.
 - Resumen de las diligencias practicadas.
 - Firma de las personas del Comité Asesor.

Medidas correctoras en caso de existir acoso

- El Comité de Prevención del Acoso podrá proponer las siguientes medidas:
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
 - Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
 - Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
 - La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
 - Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
 - Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
 - Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 22 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344...

El plazo para la resolución de la empresa será, como máximo, de 30 días desde la recepción del informe de resolución.

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

En el caso de que del informe emitido resulte:

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

- Que se concluya que existen indicios racionales de una posible situación de acoso sexual, por razón de sexo: se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución y la dirección podrá incoar el expediente disciplinario suponiendo una sanción de falta grave, muy grave o incluso el despido disciplinario, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales. Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

- Que se concluya que no existen indicios de una posible existencia de acoso sexual, por razón de sexo, pero se evidencie una situación de conflicto o de riesgo psicosocial: se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución. En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

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

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

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 23 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömm

5DD8B7EBE4D0474...

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

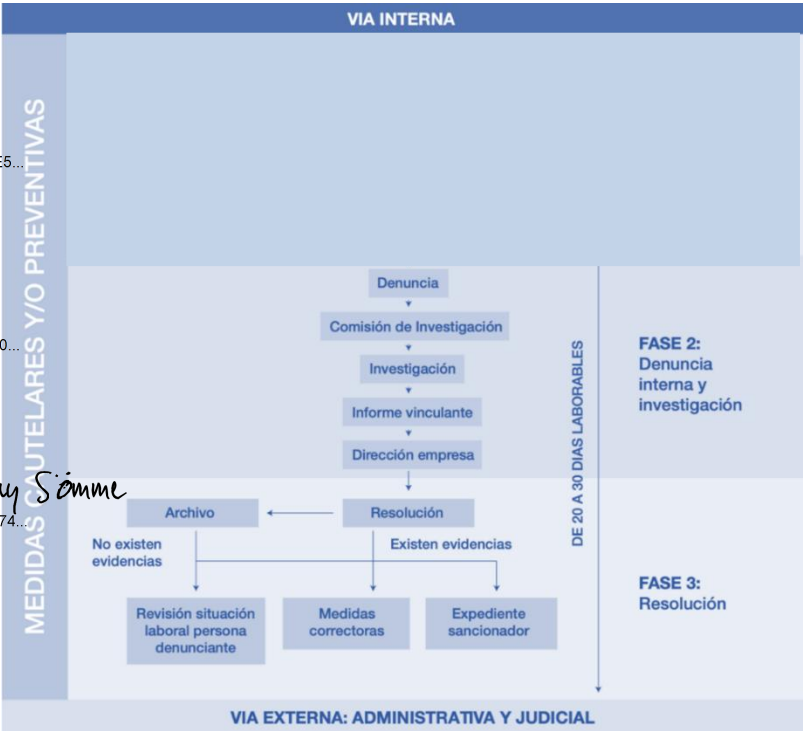
Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...



La dirección de la empresa deberá realizar un seguimiento de las medidas adoptadas, así como cumplir con la obligación de garantizar la salvaguarda del principio de no discriminación y de supervisión de posibles represalias contra cualquier persona que haya participado en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo y/o informador/a.

Resumen del procedimiento de actuación

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 24 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

17.11.GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Respecto a las garantías que se cumplen en el presente procedimiento deben señalarse las siguientes:

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Protección de la salud de las víctimas:** la empresa adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- **Respeto y protección a las personas:** se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias serán realizadas con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Serrano

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 25 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC341...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

17.12. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA

Firmado por:

[Firma]

871E7D8DD3CA4E5...

La empresa garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal que integra la plantilla mediante su difusión inicial (correo electrónico, carteles informativos, etc.), su acceso permanente (intranet corporativa, tablón de anuncios, etc.) y la redifusión periódica según se hagan modificaciones negociadas con la parte social del mismo, o sucedan circunstancias que así lo aconsejen. La empresa informará previamente a la RLT para contar con su participación activa.

Firmado por:

[Firma]

EF9583FA4F8D480...

La empresa facilitará formación específica de acoso sexual a las/los integrantes del Comité de Prevención del Acoso.

Firmado por:

Ana Otaduy Sierra

5DD8B7EBE4D0474...

La empresa impartirá formación de acoso sexual (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio o formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de nuevas/os empleadas/os.

Firmado por:

[Firma]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

DocuSigned by:

Maria Pedraza

F253A0FB5D944AA...

17.13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO

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

Al efecto realizará las siguientes funciones:

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

9.1.1. Indicadores de seguimiento y evaluación del protocolo

Para evaluar la eficacia del protocolo, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad elaborará anualmente un informe que incluirá los siguientes indicadores, de forma agregada y respetando la confidencialidad:

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 26 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

- Número de denuncias recibidas, desglosadas por tipo de acoso.
- Tiempo medio de resolución de los casos.
- Medidas cautelares adoptadas y seguimiento posterior.
- Acciones de formación realizadas al Comité y a la plantilla.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla (según encuestas u otros medios).
- Resultados de las evaluaciones de clima laboral relacionadas con la percepción de acoso o discriminación.

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D48C...

Este informe será presentado a la Dirección y se valorará su difusión en formato resumido a toda la plantilla, con el fin de reforzar la transparencia y la confianza en el protocolo.

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 27 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC3441...

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

Firmado por:
[Signature]
871E7D8DD3CA4E5...

17.14. APROBACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL PROTOCOLO

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

El presente Protocolo ha sido elaborado, negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en el marco del proceso negociador conforme a lo previsto en el artículo 48 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:
[Signature]
EF9583FA4F8D480...

La versión final ha sido acordada entre las partes legitimadas el día

En señal de conformidad, firman las partes:

Firmado por:
Ana Otaduy Samaniego
5DD8B7EBE4D0474...

Por la empresa

DocuSigned by:
Maria Pedraza
F253A0FB5D944AA...

Jefa de Recursos Humanos

Supervisora estudio transporte

Inspectora Supervisora estudio PRA

Jefa Administración

Por la representación legal de las personas trabajadoras

RLPT Madrid

RLPT Guipuzkoa

RLPT Bilbao

Por la Comisión Sindical

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 28 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC344...FeSMC-UGT

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

Firmado por:
[Signature]
871E7D8DD3CA4E5...

17.15.ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

Firmado por:
[Signature]
EF9583FA4F8D480...

Coacción: designa la violencia física, psíquica o moral que alguien ejerce sobre otro individuo con el objetivo de obligarle a decir o hacer algo contrario a su voluntad, o bien de inhibir alguna acción o pensamiento.

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:
Ana Otaduy Semme
5DD8B7EBE4D04C...

Denuncia interna no probada: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que no hay suficientes evidencias para probar que éste se ha producido. Una denuncia interna no probada, hecha con buena fe, no debería comportar consecuencias. Habría, sin embargo, que la empresa adoptara medidas de prevención, sensibilización y/o formación.

DocuSigned by:
Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...

Desigualdad de trato: falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los demás.

Detección: la puesta en marcha de distintos instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si aparece de forma precoz como de forma estable, y que permitan también conocer las situaciones en las que se debe intervenir, con el fin de evitar su desarrollo y la cronicidad.

Discriminación: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Discriminación indirecta por razón de sexo: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, a menos que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 29 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Somme

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

Evaluación: proceso de trabajo que se orienta a conocer la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de una intervención concreta. Evaluar es una responsabilidad social que permite tomar decisiones y ajustar la gestión de actuaciones futuras; es la clave para la mejora y el aprendizaje del equipo de trabajo y de la organización.

Garantía de indemnidad ante represalias: derecho a no sufrir ningún trato adverso como consecuencia de la presentación de la queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación ya exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta situación se considera también discriminación por razón de sexo.

Indicador: dato o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad.

Inversión de la carga de la prueba: es un principio procesal con el que se pretende salvar la inadecuación del principio que aún está vigente del derecho civil (artículo 1214 del Código civil) que indica que "*incumbe la prueba de las obligaciones a la persona que reclama su cumplimiento*". Dada la dificultad probatoria de lesiones de derechos fundamentales y de conductas discriminatorias, el Tribunal Constitucional, desde la Sentencia 38/1981, permitió la flexibilidad de la carga de la prueba en ambas cuestiones. Esta inversión de la carga de la prueba supone que, ante la presencia de indicios suficientes por parte de la persona que afirma ser objeto de discriminación o ve lesionados sus derechos fundamentales, es la otra parte (en la empresa) a quien corresponde probar que su conducta ha sido adecuada, objetiva y sujeta a las previsiones legales y reglamentarias que son de aplicación. En caso de que no se pueda probar la corrección de su conducta, se presumirá existente la discriminación o lesión de derechos alegada.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman de manera motivada cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

Medidas de resolución: proceso de intervención definido en la empresa para hacer frente a las comunicaciones y denuncias de una situación de acoso o de acoso por razón de sexo.

Medidas preventivas: conjunto de acciones (definidas, planificadas, realizadas y evaluadas) que tienen el objetivo de que no se produzca ningún acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

Perspectiva de género: técnica de análisis que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y ámbito de una intervención.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 30 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC344...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Procedimiento: medidas, reglas y / o actos concretos, establecidos formalmente, que se dirigen al abordaje de una situación de acoso sexual y / o por razón de sexo.

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Protocolo: instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje frente al acoso sexual y / o por razón de sexo.

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Prevención: el conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista mediante la reducción de los factores de riesgo, e impedir la normalización, y las encaminadas a sensibilizar a la ciudadanía, especialmente las mujeres, en el sentido de que ninguna forma de violencia no es justificable ni tolerable.

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Reparación: el conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los diversos organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.

Firmado por:

Ana Otaduy Samme

5DD8B7EBE4D0471...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona a consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso a que es sometida o ha sido sometida. *Relacionado con garantía de indemnidad ante represalias.*

Roles de género: son expectativas en relación con el comportamiento y las actitudes adecuadas para hombres y mujeres.

Seguimiento: proceso de trabajo que se orienta a la recopilación periódica de información para controlar los resultados de una intervención de acuerdo con determinados criterios o indicadores.

Sensibilización: el conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

Victimización secundaria o revictimización: el maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones desacertadas provenientes de otros agentes implicados.

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 31 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

17.16.ANEXO II: MODELO DE PARTE DE ACOSO

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

TIPO DE SITUACIÓN DE ACOSO DENUNCIADO

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Acoso sexual ☐

Acoso por razón de sexo ☐

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA

Nombre y Apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante

Nombre y Apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 32 de 116

Firmado por:

Pilar González González

711E33A20CC3441...

Firmado por:

Marta Rodríguez

A70D15FEDB7242B...

DESCRIPCION DE LOS HECHOS

Firmado por:

[Signature]

871E7D8DD3CA4E5...

Fecha
Personas implicadas
Lugar de los hechos
Hechos

Firmado por:

[Signature]

322EB6C1AEC0418...

Firmado por:

[Signature]

EF9583FA4F8D480...

Firmado por:

Sonia Rahm

D15778A3CCBC409...

Firmado por:

Ana Otaduy Sömmé

5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:

Maria Pedro

F253A0FB5D944AA...

DOCUMENTACION COMPLEMENTARIA:

Por medio de este escrito solicito y apruebo la activación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de la empresa DEPHIMÁTICA

Firma de la persona solicitante:

Recibí del Comité de Prevención del Acoso y
fecha:

DEPHIMÁTICA	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	MAYO 2025
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual, por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Página 33 de 116

Firmado por:
Pilar González González
711E33A20CC3441...

Fecha / /202_

Lugar

Fecha / /202_

Lugar

Firmado por:
Marta Rodríguez
A70D15FEDB7242B...

Firmado por:
[Signature]
871E7D8DD3CA4E5...

Firmado por:
[Signature]
322EB6C1AEC0418...

Firmado por:
[Signature]
EF9583FA4F8D480...

Firmado por:
Sonia Rahm
D15778A3CCBC409...

Firmado por:
Ana Otaduy Sömmé
5DD8B7EBE4D0474...

DocuSigned by:
Maria Pedro
F253A0FB5D944AA...