

**PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA HELVETIA COMPAÑÍA
SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS**
Años 2022 – 2026

Julio 2022



ÍNDICE

1. Miembros de la comisión negociadora	1
2. Preámbulo	2
3. Presentación de la sociedad	5
4. Ámbito de aplicación personal y temporal	6
5. Definiciones	6
6. Principios generales de igualdad en HELVETIA	8
7. Diagnóstico de la situación actual de la Compañía	9
7.1 Metodología de trabajo de la Comisión para la elaboración del diagnóstico	9
7.2 Conclusiones del diagnóstico de igualdad	9
8. Objetivos del plan	15
8.1 Objetivos generales	15
8.2 Objetivos específicos	15
9. Materias objeto de actuación y acciones a implantar en el plan de igualdad	16
9.1 Cultura y políticas de igualdad de oportunidades	16
9.1.1 Contenido de la LO 3/2007	16
9.1.2 Cuál es el objetivo	16
9.1.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	16
9.1.4 Medidas a implementar	17
9.2 Acceso al empleo: proceso de selección y contratación	17
9.2.1 Contenido de la LO 3/2007	17
9.2.2 Cuál es el objetivo	17
9.2.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	17
9.2.4 Medidas a implementar	18

9.3	Clasificación profesional	19
9.3.1	Contenido de la LO 3/2007	19
9.3.2	Cuál es el objetivo	19
9.3.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	19
9.3.4	Medidas a implementar	20
9.4	Formación	20
9.4.1	Contenido de la LO 3/2007	20
9.4.2	Cuál es el objetivo	20
9.4.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	21
9.4.4	Medidas a implementar	21
9.5	Promoción profesional	22
9.5.1	Contenido de la LO 3/2007	22
9.5.2	Cuál es el objetivo	22
9.5.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	22
9.5.4	Medidas a implementar	22
9.6	Política y estructura retributiva	23
9.6.1	Contenido de la LO 3/2007	23
9.6.2	Cuál es el objetivo	23
9.6.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	24
9.6.4	Medidas a implementar	24
9.7	Conciliación. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	25
9.7.1	Contenido de la LO 3/2007	25
9.7.2	Cuál es el objetivo	25
9.7.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico.	25
9.7.4	Medidas a implementar	26

9.8	Infrarrepresentación femenina	27
9.8.1	Contenido de la LO 3/2007	27
9.8.2	Cuál es el objetivo	27
9.8.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	27
9.8.4	Medidas a implementar	28
9.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	28
9.9.1	Contenido de la LO 3/2007	28
9.9.2	Cuál es el objetivo	28
9.9.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	28
9.9.4	Medidas a implementar	29
9.10	Protección de las víctimas de violencia de género	29
9.10.1	Contenido de la LO 3/2007	29
9.10.2	Cuál es el objetivo	29
9.10.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	30
9.10.4	Medidas a implementar	30
9.11	Comunicación, imagen y lenguaje	32
9.11.1	Contenido de la LO 3/2007	32
9.11.2	Cuál es el objetivo	32
9.11.3	Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico	32
9.11.4	Medidas a implementar	33
9.12	Salud laboral	33
9.12.1	Contenido de la LO 3/2007	33
9.12.2	Cuál es el objetivo	33
9.12.3	Medidas a implementar	34
10.	Sistema de seguimiento y evaluación: la comisión de igualdad	34

ANEXO I. Protocolo de prevención e intervención para el tratamiento de las denuncias y/o situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS	40
1. Preámbulo	40
2. Introducción	40
3. Ámbito de aplicación y vigencia	42
4. Marco definitorio del acoso sexual y acoso por razón de sexo	43
4.1 Acoso sexual	43
4.2 Conductas constitutivas de acoso sexual:	43
4.3 Acoso por razón de sexo	45
4.4 Otros tipos de acoso	46
4.5 Comisión instructora	47
4.6 Expediente o expediente de investigación	48
5. Medidas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	48
6. Procedimiento de actuación	50
6.1 Principios	50
6.2 Inicio del Procedimiento	52
6.2.1 Requisitos de la denuncia	52
6.2.2 Comisión Instructora	52
6.3 Procedimiento	53
6.3.1 Medidas cautelares	53
6.3.2 Desarrollo del expediente	54
6.3.3 Finalización del expediente	55
6.3.4 Acciones a adoptar del procedimiento	55
6.3.5 Garantías	56
6.3.6 Seguimiento y control	57

7. Disposiciones finales	58
8. Consultas	58
ANEXO I	59
ANEXO II. Calendario de implantación de las medidas	61

II PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

1. Miembros de la comisión negociadora

La Comisión negociadora del II Plan de Igualdad de HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS (HELVETIA), según quedó constituida el 12 de junio de 2021, está constituida los siguientes miembros de cada una de las representaciones:

- ✓ Por la **parte social**, 9 miembros, que son a su vez miembros de la representación unitaria de las personas trabajadoras de la Empresa de los centros de trabajo de Pamplona, Sevilla, Barcelona y Alicante, así como representantes designados por las correspondientes federaciones de los sindicatos más representativos del sector UGT y CCOO.

En concreto, las personas que formarán parte de la Comisión Negociadora en representación de las personas trabajadoras son las siguientes:

	Nombre y apellidos	Centro de trabajo	Condición	Sindicato	Porcentaje de representación
1	D. Juan José Vivancos	Alicante	RLPT	CCOO	2,07%
2	D ^a Josefina Ballesteros	Barcelona	RLPT	CCOO	2,59%
3	D ^a M ^a Jesús Navarcorena	Pamplona	RLPT	Independiente	5,46%
4	D ^a Itziar Casado	Pamplona	RLPT	Independiente	5,46%
5	D. Mikel Iriarte	Pamplona	RLPT	Independiente	5,46%
6	D ^a Rocío Cereceda	Sevilla	RLPT	Independiente	27,67%
7	D. Jorge Parra	Sevilla	RLPT	CCOO	9,22%
8	D ^a Yolanda Vela	-	Comisión sindical	CCOO	23,46%
9	D. José Ramón Rico Sanz	-	Comisión sindical	UGT	18,61%
					100,00%

- ✓ Por la **parte empresarial**, 3 miembros a designar en cada momento por la dirección de HELVETIA.

	Nombre y apellidos
1	D. Jose Alberto Calvo González
2	D ^a Andrea Sánchez Moliní
3	D. Carmen Corona Nacarino

En calidad de asesores de la Empresa han intervenido en las reuniones D. Nicolás Clark Barragán y D^a Sara Medina Zurbano.

2. Preámbulo

Para **HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS** (“**HELVETIA**” o la “**Compañía**”), la Igualdad entre hombres y mujeres constituye un principio fundamental y uno de los ejes en los que se asienta no solo la realidad actual de HELVETIA, sino, lo que es más importante, su desarrollo y visión de futuro.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007), de acuerdo con la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece la obligación de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en dicha norma. Esta obligación se vuelve a recoger en el artículo 2.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La LO 3/2007 tiene como objetivo fundamental hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres *en cualesquiera de los ámbitos de la vida*.

En este sentido, esta norma prevé en su título IV, capítulo I, artículo 45 la obligación de las empresas de cincuenta o más trabajadores y trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad que recoja las medidas a adoptar para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Este conjunto de medidas se debe negociar y, en su caso, acordar con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras.

En línea con lo anterior, destaca el compromiso negocial asumido por la representación de la Empresa y la representación de los trabajadores en materia de igualdad de oportunidades en los términos plasmados en el **artículo 85** Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, publicado en el B.O.E. núm. 310, de 27 de diciembre de 2021:

1. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Partiendo de la consideración de que dichos principios no requieren de un concreto desarrollo en la empresa para que puedan entenderse cumplidos, para el supuesto de que en dicho ámbito de empresa se decida abordar el desarrollo de los mismos, las partes podrán tomar en

consideración, entre otros, los siguientes criterios, sin perjuicio de otras formas diferentes de abordar, en su caso, el tema:

Respecto de los representantes a considerar: más de ocho años consecutivos e ininterrumpidos de mandato dedicado al ejercicio de su representación y con un número de créditos horarios acumulados durante dicho periodo que suponga su práctica dedicación plena al Sindicato, considerando que esta dedicación concurre cuando la misma sea al menos del 75 por ciento de su tiempo de trabajo.

Respecto del personal a considerar como referencia comparativa: personas trabajadoras ingresadas en la empresa con el mismo nivel retributivo dentro del mismo período temporal (tres años anteriores y tres posteriores) que el representante.

Representantes vinculados con aprovechamiento, durante su mandato representativo, a los procesos ordinarios de formación existentes en la empresa relacionados con su puesto de trabajo.

Respecto de los niveles profesionales de referencia: operará siempre como límite el Grupo Profesional II.

Asimismo, destaca la inclusión en este nuevo convenio colectivo (respecto del anterior publicado en el B.O.E. núm. 130, de 1 de junio de 2017 y vigente en el momento de iniciar la negociación del diagnóstico de situación del presente plan de igualdad), de un Capítulo XIV relativo a la política de empleo e igualdad, especialmente de los artículos 93 y 94, sobre planes de igualdad y una declaración expresa contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género.

Artículo 93. Planes de Igualdad.

1. De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas sobre la base del respeto del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, habrán de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Las empresas de más cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenidos establecidos en la citada Ley Orgánica. Dicho plan deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Esta obligación afectará, igualmente, a las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras en el mes de marzo del año 2022.

Con carácter previo al plan de igualdad, las empresas que estén obligadas a ello, deberán realizar un diagnóstico en los términos y contenidos previstos

en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020.

3. A partir de la definición legal del plan de igualdad como «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...», las medidas a considerar para su valoración en la negociación del plan de igualdad en la empresa, tendrán en consideración los criterios a que se refiere el artículo 17.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiéndose en la negociación establecer medidas de acción positiva en materia de condiciones de selección, contratación, promoción o formación, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Artículo 94. Declaración contra las diferencias salariales discriminatorias por razón de género.

Las partes coinciden en la necesidad de lograr la máxima observancia del principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, de forma que quede garantizada la misma retribución para un trabajo de igual valor y mismas condiciones objetivas y personales, sin que pueda existir diferencia discriminatoria alguna por razón de sexo.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a analizar en el seno de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Empleo la elaboración de un compendio de buenas prácticas contra la brecha salarial que pueda servir de referencia a nivel sectorial.

Finalmente, además del convenio colectivo citado, HELVETIA viene aplicando desde el 1 de enero de 2008 un Acuerdo de homogeneización de condiciones laborales, pactado como consecuencia del proceso de fusión por absorción de las Compañías Helvetia CVN, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros y Previsión Española S.A. de Seguros y Reaseguros, que dieron lugar a la actual HELVETIA. Es por ello que se consideró necesario tras dicha fusión homogeneizar las condiciones de trabajo de las anteriores sociedades, para dar respuesta a la realidad única de la Empresa.

En dicho acuerdo de homogeneización se regulan las siguientes materias: jornada y horarios, vacaciones, participación en primas, pago de haberes, compensación por comida, anticipos y préstamos y beneficios sociales.

A mayor abundamiento, HELVETIA ya contaba previamente con un plan de igualdad del año 2012, negociado entre Representación Empresarial y las Representaciones Sindicales de CC.OO., U.G.T., E.L.A-S.T.V., L.A.B y Grupo Independientes, con el fin de elaborar y acordar un Plan de Igualdad que garantizara la igualdad real y efectiva de oportunidades en Helvetia Seguros.

Inspirados en este espíritu, se ha realizado el II Plan de Igualdad de HELVETIA, en el que se ha querido hacer un importante esfuerzo material y de tiempo para,

tras un análisis concienzudo de la realidad presente en HELVETIA en materia de igualdad, sentar los cimientos para avanzar en esta materia, acometiendo novedades importantes en áreas fundamentales como son la formación, la incorporación de nuevos profesionales, la conciliación familiar y la promoción de los trabajadores y trabajadoras con los que ya cuenta HELVETIA.

La preparación de este II Plan de Igualdad de HELVETIA se ha llevado a cabo tras la reciente reforma realizada en la LO 3/2007 por el RD 6/2019, además de los nuevos cambios introducidos por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, ajustándose ya el diagnóstico realizado a las directrices marcadas por los mismos.

En la realización del diagnóstico de situación, se ha constatado que HELVETIA, con independencia de mejoras que siempre cabe realizar, es una institución en la que, en congruencia con lo expuesto al inicio, no existe discriminación por razones de género y/o familiares.

Así pues, es objetivo de este II Plan de Igualdad seguir avanzando en el propósito de igualdad plena entre hombres y mujeres en HELVETIA y evitar toda práctica o comportamiento que lo dificulte, en línea de lo ya consensuado en el I Plan de Igualdad antes mencionado.

De este modo, más allá de la obligación que impone la Ley, la Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en HELVETIA y la no discriminación por razón de sexo, son principios básicos de acción de la Compañía que rigen todas sus políticas de Recursos Humanos de acuerdo a sus valores y que el plan de igualdad viene a instrumentar como referente de las mismas.

3. Presentación de la sociedad

El siguiente cuadro resume la información general sobre la Empresa:

Denominación social:	HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS
Forma jurídica:	Sociedad Mercantil. Sociedad Anónima.
Dirección:	Paseo Cristóbal Colón, nº 26, C.P. 41001 en Sevilla
Teléfono:	954593200
E-mail:	dptorrh@helvetia.es
Página Web:	https://www.helvetia.es/

HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS fue constituida en fecha 1883, bajo la denominación social inicial de La Previsión Española. En 1981 adoptó su denominación de "Previsión Española, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros". En 2004 se acuerda la fusión con la sociedad

"Helvetia Cervantes Vasco Navarra S.A de Seguros y Reaseguros" por absorción de esta última por "Previsión Española, SA de Seguros y Reaseguros" y se produjo el cambio de denominación a "Helvetia Previsión, S.A. de Seguros y Reaseguros."

En 2006 se produce el cambio de denominación por la de "Helvetia Compañía Suiza, S.A. de Seguros y Reaseguros", unificándose la estructura societaria a nivel europeo y dedicándose fundamentalmente a la actividad aseguradora en los principales ramos de seguros con las coberturas fijadas legalmente para cada ramo.

Concretamente, su objeto social establece que HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS se dedica las operaciones de seguros, reaseguro y capitalización de los ramos de vida y operaciones complementarias, así como de los ramos distintos a los de vida, de conformidad con las disposiciones legales precedentemente indicadas.

Cabe destacar que la misma cuenta con 31 centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional, aunque la mayor parte de las personas trabajadoras de la Empresa se concentran en los centros de Sevilla, Pamplona y Madrid.

4. Ámbito de aplicación personal y temporal

El plan de igualdad entrará en vigor con plenos efectos desde la fecha de su firma por la Comisión de Igualdad y su periodo de vigencia se establece en cuatro años, esto es, desde el 1 de septiembre de 2022, hasta 30 de agosto de 2026, que se ha estimado por la Comisión de Igualdad que es un tiempo suficiente y razonable para implantar las medidas que en él se proponen y para conseguir que las mismas calen en la organización interna, de forma que se integren en la misma siendo un punto de partida para la implantación del siguiente Plan de Igualdad.

El contenido del plan se mantendrá vigente durante el periodo pactado, salvo que en el seno de la Comisión de Igualdad se determine su modificación o por mandato legal quedará sin efecto total o parcialmente alguno de sus contenidos.

Antes de la finalización de la vigencia del Plan, se constituirá la comisión negociadora que deberá negociar el siguiente Plan de Igualdad. Esta comisión negociadora podrá decidir la prórroga de la vigencia de esta II Plan durante el tiempo que duren las negociaciones, sin que en su caso su duración máxima exceda del periodo de 12 meses.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de HELVETIA adscritos y adscritas a sus diferentes centros y lugares de trabajo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LO 3/2007.

5. Definiciones

Con el objeto de asegurar una interpretación consensuada de los términos y expresiones más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación,

se recoge una selección de los mismos en el siguiente glosario, partiendo de los conceptos recogidos en la LO 3/2007:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- Discriminación directa: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta: Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 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.
- Acciones positivas: Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Principio de indemnidad frente a represalias: Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas. Diferencias biológicas (anatómicas y fisiológicas) entre hombres y mujeres.
- Género: Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico. Incluye aspectos culturales y sociales, roles y actitudes diferenciados para hombres y mujeres atribuidos en función de su sexo biológico.

6. Principios generales de igualdad en HELVETIA

HELVETIA, por su propia naturaleza, es y debe seguir siendo una institución comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello, en el marco de este Plan de Igualdad de HELVETIA, quiere mantener su compromiso con el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, así como la promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, como objetivo fundamental y principio informador de este Plan.

Los Principios Generales de Igualdad en HELVETIA se constituyen en dos ámbitos diferentes:

- El de las políticas y comportamientos que HELVETIA quiere potenciar y hacer crecer entre sus trabajadoras y trabajadores; y
- El de aquellos comportamientos que HELVETIA rechaza.

Dentro de este principio informador, y pilar básico de la Igualdad, este Plan se desarrolla en torno a dos Principios Generales de Igualdad:

(i) Entorno de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:

HELVETIA procura un entorno en el que se garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos relacionados con el empleo como son: contratación, retribución, formación, carrera profesional y, en definitiva, reconocimiento al trabajo, al esfuerzo y a los logros conseguidos.

(ii) Acoso sexual y por razón de sexo:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son prácticas que HELVETIA rechaza. Las trabajadoras y los trabajadores deben encontrar en HELVETIA

el marco idóneo para poder poner de manifiesto cualquier comportamiento de este tipo que sufran o del que hayan sido testigos, con la convicción de que se actuará rápida y eficazmente para ponerle fin.

7. Diagnóstico de la situación actual de la Compañía

7.1 Metodología de trabajo de la Comisión para la elaboración del diagnóstico

El pasado 12 de junio de 2021 se constituyó formalmente la Comisión de Igualdad de HELVETIA, la cual ha venido desarrollando sus trabajos hasta la firma del presente plan de acuerdo a la siguiente metodología:

- i. Constitución de la Comisión y fijación de calendario para la elaboración del Plan de Igualdad de HELVETIA.
- ii. Análisis de procesos y extracción de los datos más relevantes en relación con el acceso al empleo, la clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, retribuciones, derechos de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, y sensibilidad y comunicación.
- iii. Entrega de los datos obtenidos por la Empresa (cuantitativos y cualitativos) a la parte social.
- iv. Toma de conclusiones en cada materia y elaboración del acta de cada reunión.
- v. Realización del diagnóstico de situación y propuestas para el Plan de Igualdad

7.2 Auditoría retributiva. Metodología

- (i) Se ha utilizado la "Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género" publicada por el Ministerio de Igualdad resultado de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas y elaborada de forma conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
- (ii) Se ha utilizado la metodología establecida por la "Herramienta de Registro Retributivo" del Ministerio de Igualdad, resultado de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativa y elaborada de forma conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
- (iii) Para la valoración de los puestos de trabajo se ha seguido la guía del Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad

Social (clasificación profesional con criterios detallados de valoración de puestos de trabajo en los artículos 15 y siguientes), utilizado la metodología establecida por la herramienta del Ministerio de Igualdad y se han cumplido con los requisitos formales exigidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores y se han basado en los factores de valoración, criterios y principios establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

7.3 Conclusiones del diagnóstico de igualdad

Se ha realizado el correspondiente Informe diagnóstico al objeto de analizar y evaluar la situación actual de HELVETIA con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como punto de partida para el diseño del presente Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Informe diagnóstico se ha analizado, concretamente, la información cuantitativa oportuna del periodo comprendido entre los años 2017 a 2021.

Tras la inclusión en dicho diagnóstico de las propuestas planteadas por la parte social de la Comisión de Igualdad, se acuerda finalmente su aprobación por mayoría de esta Comisión en fecha 5 de abril de 2022.

Como resultado del estudio, y sin perjuicio de que esta cuestión se analice de manera pormenorizada en cada una de las áreas, con carácter general es necesario poner de manifiesto lo siguiente:

- Distribución de la plantilla por sexo.- Según la Disposición Adicional Primera de la LO 3/2007 se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, *las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*, siendo que HELVETIA cumple con estas proporciones de personal por género.
- Convenio Colectivo aplicable.- HELVETIA aplica a las relaciones con sus personas trabajadoras el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

A continuación, pasamos a exponer las principales conclusiones que constituyen la base a partir de la cual se ha elaborado el presente Plan de Igualdad:

1. Distribución de la plantilla.- En agosto de 2021, de las 586 personas trabajadoras que prestan servicios para HELVETIA, el 44,20 % (259) son mujeres y el 55,80 % (327) son hombres, siendo la representación por sexos en la que las mujeres tienen una mayor presencia en los rangos de edad más jóvenes respecto de los hombres (de 30 a 44 años), invirtiéndose la tendencia en los rangos de edad más altos (de 45 a 64).

En cuanto a nivel educativo, el mayor porcentaje tanto de hombres como mujeres de la Compañía se sitúa en el colectivo de estudios universitarios, lo cual encaja con los perfiles mayoritariamente requeridos por HELVETIA.

2. Tipología contractual.- En HELVETIA, el 95, 38% de las personas trabajadoras de sexo masculino está vinculada a la Empresa mediante un contrato indefinido, mientras que, en el caso de las personas trabajadoras de sexo femenino, el índice de contratos de duración indefinida es del 91, 48%. Por otro lado, el 100% de las personas trabajadoras de sexo masculino que integran la plantilla de HELVETIA prestan servicios a jornada completa. En el caso de las personas trabajadoras de sexo femenino es del 99, 55%, ya que hay una empleada que presta servicios a jornada parcial.
3. Incorporaciones y bajas.- Conforme a los últimos datos extraídos, podemos concluir que, durante el último año, la proporción de hombres y mujeres contratados por HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS en los últimos cuatro años es muy similar, de 47, 78% de mujeres y 52, 22% de hombres. Sin embargo, si atendemos a la clasificación profesional de las personas trabajadoras contratadas, los hombres tienen una mayor presencia en el grupo 2, mientras que las mujeres predominan en el grupo 3.

En cuanto a las salidas, la proporción de hombres y mujeres en los últimos cuatro años también es sustancialmente idéntica, 46, 41% de mujeres y 53, 59% de hombres. Sin embargo, atendiendo a las causas de finalización de las relaciones laborales encontramos que las mujeres se ven afectadas en mayor proporción por finalizaciones de contratos temporales, mientras que los hombres superan en número a los despidos de mujeres.

4. Clasificación profesional.- A pesar de que los procesos de selección y de promoción interna en HELVETIA se basan en criterios objetivos, en el grupo profesional 3 hay una mayor representatividad de personas trabajadoras de sexo femenino frente a las de sexo masculino. Por el contrario, en el resto de grupos profesionales, especialmente en el grupo 2, los hombres superan a las mujeres (segregación vertical).

En cuanto a la segregación horizontal, en general, la proporción de hombres y mujeres en HELVETIA es similar en todas las áreas, salvo en dos de ellas, en las que claramente predominan las personas trabajadoras de un sexo sobre las de otro. En las áreas de ventas (perfil profesional de comerciales) la presencia masculina supera a la femenina, mientras que, en el área de atención al cliente, las personas trabajadoras mujeres superan a los hombres de manera clara.

5. Comunicación, imagen y lenguaje.- En materia de comunicación, se observa que, en las comunicaciones escritas, tanto internas como externas, suelen emplearse términos neutros y no se advierte el uso de un lenguaje sexista.

La Empresa no dispone de un manual o guía de comunicación específica sobre normas de lenguaje.

En cuanto a la imagen que proyecta la Empresa a través de la web en general es buena en clave de igualdad y no existen en la web imágenes estereotipadas.

6. Política retributiva. - Se ha constatado que la política retributiva de la Empresa se rige por criterios neutros y sin tener en cuenta el sexo, por lo que no se aprecian indicios de políticas retributivas discriminatorias.

Sin embargo, de los datos salariales analizados se desprende que existe una diferencia porcentual del 12,78 % en detrimento de las mujeres entre el salario medio anual por puesto de trabajo de todas las mujeres trabajadoras de la Empresa y el salario medio de los hombres. A partir de la información facilitada, se aprecia que el principio de igualdad y de no discriminación por razón de género podría estar mejor integrado en la política retributiva de la empresa.

Por lo que respecta a la retribución fija, en los grupos en los que están empleados hombres y mujeres en la Compañía se desprenden escasas diferencias, siendo ligeramente superior la retribución fija percibida por las mujeres a la de los hombres en los Niveles 7 y 8 (Grupo profesional 3).

En cuanto a la retribución definida por complementos, existen grandes diferencias en algunos niveles por complementos históricos y heredados (llegando hasta el 138, 86%) entre los hombres y las mujeres, siendo aquí donde se acumulan retribuciones históricas derivadas de políticas retributivas antiguas, que se van corrigiendo con el paso del tiempo; en otro tipo de complementos se invierte la tendencia, como ocurre con las personas trabajadoras del Nivel 8, el nivel más bajo, en el que son las mujeres las que tienen una retribución variable superior a los hombres. En la actualidad la retribución variable responde a circunstancias objetivas relacionadas con el puesto de trabajo, las funciones realizadas y los objetivos cumplidos por cada una de las personas trabajadoras, a pesar de que los sistemas de retribución variable y los objetivos a cumplir se fijan con base a criterios objetivos y desvinculados del sexo de las personas trabajadoras.

En términos generales, la política retributiva de HELVETIA se rige por criterios neutros y sin tener en cuenta el sexo, por lo que no se aprecian indicios de discriminación salarial entre sexos en la Empresa. Sin embargo, debido a la distribución de la plantilla por puestos de trabajo y grupos profesionales, el resultado es que el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres.

7. Acceso, selección y formación. - En cuanto a los sistemas de acceso, selección, promoción y desarrollo, no se aprecia en términos generales la presencia de prácticas o criterios que puedan tener la consideración de discriminatorios por razón de sexo.

Si atendemos a los datos de contratación de la Empresa de los últimos cuatro años, en la medida en que no se aprecia en general una mayor contratación en el sector masculino que en el femenino, sino que son más o menos parejas en ambos sexos, debemos concluir que los procesos de selección son efectivamente neutros en este aspecto. No obstante, mencionar que no existen actualmente protocolos para incentivar la contratación de un determinado sexo en puestos infrarrepresentados.

En este sentido, tras valorar los procedimientos y protocolos internos de selección de personal para la Empresa, no se advierte ninguna circunstancia que implique discriminación por razón de sexo de los candidatos y candidatas.

Respecto a las promociones, se observa que existe un claro equilibrio entre las promociones de los sexos femenino y masculino en términos reales y no absolutos, dado que representan algo más de un 10, 04% y un 8, 26% respecto del total de plantilla de cada sexo. La mayoría de las promociones se han producido dentro de los niveles 4, 5 y 6, todos ellos del grupo profesional 2.

No existen acciones específicas que potencien el desarrollo y promoción de la mujer en puestos de menor representatividad.

En materia de formación, si bien no se ha elaborado propiamente una política interna sobre formación del personal de la Empresa, sí que se ejecutan una serie de actividades del proceso formativo de la organización; en los mismos no se advierten criterios sexistas. Los criterios utilizados para delimitar el personal asistente a las diferentes actividades formativas se basan puramente en las necesidades formativas y competencias de los puestos de trabajo. En cualquier caso, la totalidad de la plantilla de HELVETIA ha recibido formación en el año 2020.

8. Conciliación de la vida laboral y familiar.- La Empresa ha implantado como medida específica adicional para facilitar la conciliación familiar y laboral la concesión de un permiso no retribuido de hasta tres meses de duración. Asimismo, como no podía ser de otro modo, se respetan los derechos que en relación con este particular se establece en la normativa laboral de aplicación.

De la información analizada se desprende que un mayor porcentaje de mujeres trabajadoras de la plantilla de la Compañía se han acogido a alguna de las medidas de conciliación a su disposición (35, 18%), mientras que tan solo un 3, 74% de los hombres de la Compañía han solicitado acogerse a dichas medidas. Así, dada la proporción de mujeres y hombres de la plantilla de HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS, aun teniendo una presencia ligeramente inferior a los hombres, hay más mujeres trabajadoras que han optado por ejercer sus derechos en materia de conciliación.

9. Riesgos laborales y salud laboral.- Del análisis de la documentación e información facilitada se ha constatado un alto grado de protección de la mujer para las situaciones de embarazo y lactancia.

A este respecto, se ha podido constatar que en HELVETIA se realizan estudios en prevención laboral para situaciones especialmente protegidas, como en materia de riesgo por embarazo. Y, en función del resultado de los mismos, se adoptan acciones, ya sea de limitación en la exposición, de limitación de tareas o de baja laboral si procede.

Por tanto, se desprende que la Empresa cumple con la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y salud e higiene laboral, llevando a cabo una labor proactiva en cuanto a la detección de las necesidades relativas a riesgos laborales y de salud laboral de las trabajadoras en estado de gestación o lactancia, y adoptando las medidas oportunas para preservar su seguridad y protección. Y, por lo demás, no se aprecian indicios de discriminación en cuanto a las condiciones físicas de los puestos de trabajo.

10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.- La Empresa cuenta con un protocolo de acoso previsto en su convenio colectivo, así como con un protocolo propio para la Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo. En el protocolo establecido en el convenio colectivo, se prevé la incoación de un expediente informativo informal, para la investigación de los hechos, en el que se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes. En el protocolo interno para la prevención del acoso, se regula la apertura de un expediente contradictorio, con nombramiento de un instructor (interno o externo a la Empresa) y trámite de audiencia a todos los intervinientes, para el esclarecimiento de los hechos. Cabe la posibilidad de adoptar medidas cautelares. En caso que se constate la existencia de una situación de acoso, se prevé la adopción de medidas, incluidas las disciplinarias. En los últimos cuatro años, HELVETIA no ha recibido ninguna denuncia, ni por acoso ni acoso sexual, por parte de su plantilla.

A la vista de lo expuesto, cabe emitir como conclusión general que HELVETIA es una entidad en la que no se aprecian indicios de discriminación respecto de la composición y distribución de su plantilla según los diferentes aspectos y puntos de vista desde los que se ha analizado; no obstante, sí se observa que existe segregación vertical derivada de prácticas y culturas antiguas que se vienen corrigiendo en el tiempo, por lo que a través del presente Plan de Igualdad se han establecido una serie de objetivos y acciones encaminados principalmente a lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos puestos o departamentos en los que pueda existir desequilibrio, establecer estrategias de comunicación interna que promuevan la igualdad plena, establecer pautas de actuación en materia de selección y acceso, fomentar una cultura de formación, información, comunicación y sensibilización de la Empresa y sus trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad y, en definitiva, garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

8. Objetivos del plan

8.1 Objetivos generales

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- i. Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 y adoptar medidas concretas que integren los valores y principios de la Compañía en favor de la igualdad de trato, la no discriminación y la integración.
- ii. Crear una cultura organizacional basada en la igualdad, incorporando, de forma transversal, entre sus ejes principales la igualdad entre hombres y mujeres.
- iii. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en las prácticas de gestión de recursos humanos.

8.2 Objetivos específicos

Los objetivos específicos del presente plan de igualdad son los siguientes:

- i. Equilibrar la presencia de trabajadores y trabajadoras en aquellos puestos, departamentos y áreas donde exista infrarrepresentación femenina.
- ii. Favorecer el acceso y desarrollo profesional de las personas dentro de la Compañía en base a criterios de mérito y objetividad.
- iii. Establecer protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo.
- iv. Establecer estrategias de comunicación interna que promuevan que todas las personas trabajadoras accedan a la información en condiciones de igualdad.
- v. Informar, difundir y concienciar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad y sobre el contenido del presente Plan de Igualdad.
- vi. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- vii. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Empresa (transversalidad de género).
- viii. Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- ix. Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el diagnóstico de situación a través de medidas correctoras específicas.

- x. Avanzar en el fomento de la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

9. Materias objeto de actuación y acciones a implantar en el plan de igualdad

El objetivo principal y transversal a todos los bloques y a todas las materias señaladas es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras de HELVETIA como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de su organización.

- Responsable: Todos los miembros que forman parte de HELVETIA y, en particular, el especificado en cada bloque.
- Plazo: El que se indique en cada caso.
- Órgano de control: Comisión de Igualdad.

9.1 Cultura y políticas de igualdad de oportunidades

9.1.1 Contenido de la LO 3/2007

Exposición de motivos:

La mayor parte de esta ley radica (...), en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, (...).

(...) el Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en las promociones profesionales, y en las condiciones de trabajo.

9.1.2 Cuál es el objetivo

Se pretende garantizar la existencia en HELVETIA de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la existencia de acciones específicas orientadas a obtener la sensibilización y la implicación del personal de HELVETIA con una igualdad real de oportunidades.

9.1.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

A nivel corporativo, el compromiso de HELVETIA hacia la consecución de una cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es indudable, no habiéndose identificado deficiencias en este aspecto.

9.1.4 Medidas a implementar

Difundir, de manera aún más amplia, los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación del HELVETIA a toda su plantilla.

- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
- Periodo de ejecución: Durante la vigencia de plan.

9.2 Acceso al empleo: proceso de selección y contratación

9.2.1 Contenido de la LO 3/2007

Principios:

Artículo 5: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).

9.2.2 Cuál es el objetivo

Los objetivos a lograr en el área de acceso al empleo, concretamente en materia de selección y contratación de personal, son los siguientes:

- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
- Garantizar la transparencia en la cobertura de vacantes internas y resultados de los procesos de selección.
- Enfocar, como hasta ahora, los procesos de selección y entrevistas en la búsqueda de perfiles que cubran las necesidades de la organización, centrándose exclusivamente en las habilidades y aptitudes técnicas requeridas para el puesto en cuestión.
- Potenciar, en la medida de lo posible, la selección del sexo infrarrepresentado en el puesto de destino.

9.2.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

Se han analizado datos cuantitativos y cualitativos. En cuanto a la contratación, no se han detectado la aplicación de criterios o principios discriminatorios o contrarios a la igualdad de género. En aquellos supuestos en los que el número de mujeres incorporadas es inferior al de los hombres la diferencia es mínima y no sería representativa. Es por ello que puede afirmarse existe una tendencia

equilibrada de contrataciones masculinas y femeninas en todos los grupos profesionales, que se corresponde con la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la plantilla de HELVETIA.

En todo caso, tras el análisis de la información facilitada, se concluye que no existen medidas específicas en HELVETIA para fomentar la incorporación de personas de un sexo u otro en aquellos niveles o puestos de trabajo en los que actualmente exista un desequilibrio en cuanto a representatividad, al menos en términos de proporción general.

9.2.4 Medidas a implementar

- (i) Garantizar el libre acceso de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa a presentar sus candidaturas a las vacantes internas, mediante la publicación de las mismas en la Intranet de la Empresa.
- (ii) Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto de la persona candidata.
- (iii) Revisar y mejorar el lenguaje e imágenes utilizados en las ofertas de trabajo (tanto el nombre de la oferta como el contenido de la misma) para evitar cualquier tipo de fórmula sexista, empleando un lenguaje neutro y evitando imágenes estereotipadas, teniendo como finalidad que se infiera claramente que las mismas pueden ser suscritas tanto por hombres como por mujeres.
- (iv) Informar a los agentes externos, a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la Empresa de selección en igualdad, tratando de mantener una participación paritaria de mujeres y hombres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible.
- (v) En tanto que el proceso de selección se base en entrevistas personales, garantizar que las personas que participan en estos procesos tengan formación en materia de igualdad.
- (vi) Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.
- (vii) En caso de igualdad en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas finalistas, se optará por la candidatura femenina para ocupar el puesto, en aquellos en los que la mujer esté infrarrepresentada.
- (viii) En los puestos de nivel estratégico, en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que

haya un cierto equilibrio entre las candidaturas finalistas de uno y otro sexo. Para ello por HELVETIA se garantizará, siempre que las candidaturas existentes lo permitan, en la medida de lo posible, que al menos el 30% de las candidaturas finalistas sean mujeres.

(ix) Distribuir la documentación sobre igualdad en el plan de acogida

- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
- Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

9.3 Clasificación profesional

9.3.1 Contenido de la LO 3/2007

El principio de igualdad se desarrolla en el artículo 5 de la LO 3/2007, que señala que *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).*

9.3.2 Cuál es el objetivo

El objetivo a lograr en esta materia es garantizar que el sistema de clasificación profesional aplicado por HELVETIA no es contrario a los principios de igualdad de género.

9.3.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

Se ha detectado que los puestos de trabajo del Nivel Estratégico, así como los niveles 1 y 2, han venido contando con un volumen de trabajadores hombres sensiblemente superior al de mujeres, erigiéndose como los puestos de trabajo más masculinizados.

Asimismo, en los Niveles 6 y 7 prima la presencia de mujeres frente a los hombres, por lo que podemos concluir que se trata de la agrupación de puestos de trabajo más feminizados de la Empresa. Asimismo, si se tiene en consideración la evolución de los puestos de trabajo en los últimos cuatro años, puede observarse cómo la presencia de mujeres en la Compañía ha estado mayoritariamente vinculadas a los niveles 8 y 6, poniéndose de manifiesto la promoción profesional de estas mujeres del Nivel 8 al Nivel 7 en los últimos años, de forma que la feminización de nivel se ha trasladado del nivel 8 al 7.

9.3.4 Medidas a implementar

- (i) Revisar y eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.
 - (ii) Hacer una revisión de la definición de puestos interna para garantizar que concrete los criterios, características y requisitos propios de cada uno de ellos, utilizando términos neutros y evitando cualquier criterio que pueda introducir discriminación directa o indirecta, con indicación del grupo y nivel que corresponde a cada puesto de trabajo, así como si existe la posibilidad de mejora del nivel salarial con base en la experiencia y el desarrollo profesional, con el objetivo de reducir la brecha salarial que afecta a las mujeres.
- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante el 2023.

9.4 Formación

9.4.1 Contenido de la LO 3/2007

El principio de igualdad se desarrolla en el artículo 5 de la LO 3/2007, que señala que *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).*

9.4.2Cuál es el objetivo

Los objetivos a lograr en el área de formación son los siguientes:

- Promover, como hasta ahora, y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- Facilitar el acceso a la formación de mujeres y hombres sin distinción a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, contribuyendo así a la promoción profesional a mujeres y hombres en igualdad.
- Garantizar que el proceso formativo diseñado por HELVETIA contenga aspectos en clave de igualdad de género, valorando la existencia o no de principios y/o prácticas discriminatorias.

9.4.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

HELVETIA, al menos formativamente, trata de proporcionar a todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, acceso a la formación que organiza.

9.4.4 Medidas a implementar

- (i) Establecimiento y elaboración de un plan de formación de carácter anual que recoja y organice todas las formaciones que se vayan a impartir en la Empresa.
 - (ii) Incluir dentro del referido plan, medidas formativas en materia de igualdad y no discriminación. En este sentido, debería incorporarse formación transversal en igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla, con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación, comunicación, así como las personas responsables de poner en marcha el Plan de igualdad y de adoptar decisiones en materia salarial.
 - (iii) Efectuar un registro de todas las personas trabajadoras que han realizado estas formaciones, incluyendo su género, para poder efectuar un seguimiento de este indicador. Para ello, se establecerá un control de asistencia manual o virtual que recoja los datos de los participantes, el curso de formación junto con el contenido del mismo que ha sido impartido. Este registro habrá de respetar la normativa en materia de protección de datos.
 - (iv) Incluir en el plan de formación anual, formación para la plantilla en materia de igualdad, incluyendo un bloque específico sobre prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
 - (v) Se desarrollarán acciones de información y/o formación dirigidas a las personas en puestos de responsabilidad a través de las cuales se promueva el principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de personas, así como el respeto a la conciliación de la vida laboral y personal.
 - (vi) Se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran menos representadas.
- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

9.5 Promoción profesional

9.5.1 Contenido de la LO 3/2007

El principio de igualdad se desarrolla en el artículo 5 de la LO 3/2007, que señala que *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).*

9.5.2 Cuál es el objetivo

Los objetivos a lograr en el área de promoción profesional son los siguientes:

- Garantizar que el sistema de promoción aplicado por HELVETIA es idóneo desde el punto de vista de la igualdad de género.
- Conseguir el acceso de las mujeres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén infrarrepresentadas.

9.5.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

Con la información y registros facilitados en la fase de preparación de diagnóstico se pudo concluir de manera cuantitativa que la Empresa no aplica un trato diferenciado a hombres y mujeres en lo que afecta a la promoción profesional. Asimismo, desde un punto cualitativo, se desprende que la promoción profesional de las personas trabajadoras sí que se fundamenta en criterios objetivos.

9.5.4 Medidas a implementar

- (i) Elaboración de procedimientos internos de evaluación y promoción de las personas trabajadoras. Los referidos procedimientos deberán tener en cuenta criterios objetivos.
- (ii) Efectuar un registro de las promociones que se efectúen, incluyendo el género de la persona trabajadora promocionada para poder llevar a cabo un seguimiento de este indicador, así como el puesto de procedencia y el puesto de destino. Este registro habrá de respetar la normativa en materia de protección de datos.
- (iii) Facilitar a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo, publicando siempre las vacantes disponibles internamente, antes de acudir a la selección externa.
- (iv) Comunicar las oportunidades de carrera profesional en el tablón de anuncios de la intranet de la Compañía.

- (v) Adoptar la medida de acción de igualdad de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan o promocionen mujeres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.
 - (vi) Fomentar la participación de mujeres en los puestos de dirección donde se encuentren infrarrepresentadas, a través de un proceso de identificación y desarrollo de talento a nivel interno.
 - (vii) Valorar mediante entrevistas o encuestas la opinión de las personas trabajadoras respecto a la existencia de barreras para la promoción y, en concreto, para evaluar si la plantilla tiene la percepción de que HELVETIA adopta las medidas suficientes para garantizar que las mujeres y hombres puedan acceder en igualdad de condiciones a los puestos de mayor responsabilidad en sus respectivas áreas de trabajo.
 - (viii) Difusión pública en todos los centros de trabajo de la Empresa para animar a participar en los procesos de selección para promocionar a puestos de trabajo de superior categoría. En los casos en los que el sexo femenino esté infrarrepresentado, se fomentarán los mensajes motivacionales dirigidos a mujeres a través de anuncios virtuales.
- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan, excepto la medida (i), que se llevará a cabo durante 2023.

9.6 Política y estructura retributiva

9.6.1 Contenido de la LO 3/2007

El principio de igualdad se desarrolla en el artículo 5 de la LO 3/2007, que señala que *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).*

9.6.2 Cuál es el objetivo

En primer lugar, este objetivo cubre los apartados e) y h) del artículo 46 de la LO 3/2007, realizando así medidas conjuntas a efectos de mayor celeridad y claridad del presente Plan.

Este apartado tiene por objeto garantizar la igualdad retributiva en HELVETIA a través de sus políticas implantadas en materia de retribución.

9.6.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

En la fase de diagnóstico se ha podido constatar que la política retributiva de HELVETIA se rige por criterios neutros y sin tener en cuenta el sexo, por lo que no se aprecian indicios de discriminación salarial entre sexos en la Empresa. Sin embargo, debido a la distribución de la plantilla por puestos de trabajo y grupos profesionales (esencialmente, la concentración masculina en el nivel estratégico y niveles más altos), y debido a “antiguas herencias retributivas”, el resultado es que el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres (12, 78% de brecha total). Por ello, las medidas propuestas están vinculadas a paliar esta situación.

9.6.4 Medidas a implementar

- (i) Proceder a una revisión de las condiciones salariales de la Empresa para determinar el origen de las distintas diferencias salariales que puedan existir entre personas que desarrollan trabajo de igual valor y para garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido al convenio de aplicación están justificadas por criterios de abono previstos en el propio convenio.
- (ii) Hacer una revisión anual para garantizar que las diferencias retributivas están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño.
- (iii) Realizar formación en materia de igualdad, preferentemente para toda la plantilla y, necesariamente, para el personal que adopta decisiones en materia retributiva, en relación con las medidas propuestas en el apartado 8.4.4.
- (iv) Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo que se adopte, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendrá en mujeres y hombres, por separado. De esta forma, antes de validar una decisión se podrá identificar si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- (v) Se creará una comisión técnica mixta para analizar y realizar un seguimiento sobre la valoración de puestos de igual valor, que será negociada por las partes y que servirá como base para la elaboración de los próximos registros retributivos, así como de la próxima auditoría retributiva.
- (vi) Se entregará anualmente y durante el primer trimestre del año el registro retributivo del año anterior según RD con cada uno de los conceptos salariales y extrasalariales, aportando las medias y medianas de los salarios realmente percibidos, así como de

los salarios equiparados, tanto por grupos y niveles de convenio, como por puestos de igual valor.

- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
- Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan, excepto las medidas (i), (ii) y (iii), que se llevarán a cabo durante 2023 y 2024.

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

9.7.1 Contenido de la LO 3/2007

Los aspectos relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y personal se desarrollan en el artículo 44 de la LO 3/2007, que señala que *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (...).*

Por otra parte, el artículo 35 de la LO 3/2007, relativo a subvenciones públicas dispone que *A estos efectos (concesión de subvenciones públicas), podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (...).*

9.7.2 Cuál es el objetivo

El objetivo de este apartado es garantizar que las personas trabajadoras cuentan con medidas e iniciativas que ayuden compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar y que contribuyan a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, informando de los derechos de conciliación y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

9.7.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico.

HELVETIA ha puesto en marcha diversas medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de su plantilla, aunque no se ha planteado por el momento ninguna iniciativa que favorezca el ejercicio corresponsable de los derechos en la materia por parte del personal masculino.

Se ha podido constatar que cuantitativamente los hombres y mujeres que forman parte de la plantilla de HELVETIA no hacen un uso paritario y equilibrado de los permisos y licencias, especialmente de las relacionadas con el cuidado de hijos y familiares, sino que las mujeres se acogen a este tipo de medidas en un mayor porcentaje que los hombres.

9.7.4 Medidas a implementar

- (i) En relación con la medida de establecimiento de un plan de formación, vincular la misma a la sensibilización de todos los trabajadores y trabajadoras sobre la idea de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que afecta por igual a las mujeres y a los hombres.
- (ii) Establecer como norma interna que las reuniones internas se celebren en horario de trabajo y, a ser posible, en el horario de mañana.
- (iii) En los beneficios sociales de empleados, incluir un folleto informativo digital sobre los derechos y medidas de conciliación disponibles en la empresa.
- (iv) Las personas trabajadoras tendrán preferencia para el cambio de turno de trabajo cuando se trate de atender situaciones relacionadas con la maternidad o paternidad, biológica o adoptiva, o cuidado de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que ello resulte compatible con las necesidades productivas y organizativas de la Empresa. En el caso de que se trate del cuidado de hijos o hijas, esta preferencia existirá hasta que tengan 12 años.

La Empresa evitará que el cambio de turno conforme a esta medida no afecte a otros trabajadores de la Empresa.

- (v) Posibilidad de acordar la flexibilización del tiempo de comida, de forma que pudiera ser inferior a una hora pero no superior a dos.
- (vi) La Empresa se compromete a valorar la posibilidad de aplicar un régimen de teletrabajo para aquellas personas trabajadoras con un hijo menor de 12 meses durante la elaboración de la política de teletrabajo de HELVETIA (actualmente en proceso).
- (vii) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta tres meses debiendo cumplir los siguientes requisitos: Antigüedad mínima de un año en la Empresa y que hayan transcurrido, al menos, dos años desde el fin del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes) si éste fuera superior a un mes. Estas dos últimas condiciones no será preciso cumplirlas en los supuestos en los que el permiso se solicite con motivo del fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o en caso de enfermedad grave de familiares de primer grado.
- (viii) Ante una petición de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar, se valorarán las opciones de flexibilización de la jornada laboral dentro de las posibilidades organizativas y productivas del área o departamento en que se integre la persona

trabajadora, por si con la medida de flexibilización se cumple la misma finalidad que se pretende con la reducción de jornada.

- (ix) Se dotará de un permiso sin sueldo para el caso de adopción en el extranjero de hasta 90 días, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de 15 días con un máximo de 3 periodos.
 - (x) Las personas que, en situación de excedencia con derecho de reserva de puesto de trabajo, hayan manifestado su interés por trasladarse a otra provincia, podrán participar en los procesos de selección interna que se abran para la cobertura de vacantes en dichos lugares.
- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan, excepto la medida (iii), que se llevará a cabo durante 2023.

9.8 Infrarrepresentación femenina

9.8.1 Contenido de la LO 3/2007

El RD 6/2019 modificó el apartado 2 y añadió otros tres nuevos (apartados 4, 5 y 6) al artículo 46 de la LO 3/2007, estableciendo entre los aspectos de obligada negociación en el diagnóstico previo a un Plan de igualdad la cuestión relativa a la infrarrepresentación femenina (apartado 2.g).

9.8.2 Cuál es el objetivo

El objetivo de este apartado enfocado en la infrarrepresentación femenina es establecer medidas e iniciativas a través de las cuales se consiga una mayor representación de las mujeres en aquellos grupos profesionales en que se hallan infrarrepresentadas (personal de a bordo y nivel estratégico, fundamentalmente), de forma que se consiga o se mantenga la paridad entre hombres y mujeres y se elimine la feminización o masculinización de determinados grupos profesionales.

9.8.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

La Empresa tiene un porcentaje de contratación de personas trabajadoras de ambos sexos muy equitativo, no evidenciándose contingencias en dicho aspecto.

Asimismo, la plantilla global tampoco adolece de una infrarrepresentación femenina. Sin embargo, tal y como se constató en el informe de diagnóstico, para el nivel estratégico, si es necesario poner de manifiesto la inexistencia de una justificación objetiva y razonable que explique la infrarrepresentación femenina en este

grupo profesional (12,50 %) en relación con la presencia masculina (87,50 %).

9.8.4 Medidas a implementar

- (i) Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida.
 - (ii) Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.
- Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

9.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

9.9.1 Contenido de la LO 3/2007

La LO 3/2007 señala en su artículo 48 que *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*

9.9.2 Cuál es el objetivo

Los objetivos de HELVETIA en relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo serían los siguientes:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo
- Garantizar un entorno de trabajo libre de cualquier situación de violencia de género.
- Asegurar la sensibilización de HELVETIA y la plantilla por evitar conductas de acoso y se toma en consideración la existencia de algún comité o comisión responsable de actuar frente a las situaciones de acoso y la existencia de algún mecanismo de comunicación para presentar quejas o denuncias de este tipo.

9.9.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

A pesar de que HELVETIA cuenta actualmente con un Protocolo para la Prevención del acoso en el Trabajo, el mismo fue revisado por

última vez en junio de 2010, por lo que se pone de manifiesto la conveniencia de reevaluar la situación y actualizar dicho protocolo, lo que ya se ha llevado a cabo como parte integrante del presente plan de igualdad.

9.9.4 Medidas a implementar

- (i) Realizar tareas de divulgación del protocolo específico de acoso sexual garantizado su conocimiento por todas las personas trabajadoras de la Empresa. El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad.
- (ii) Se impartirá formación específica sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo.
- (iii) Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.
- (iv) Realizar un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la Empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas y solución determinada, que se presentará a la comisión de seguimiento.
 - Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

9.10 Protección de las víctimas de violencia de género

9.10.1 Contenido de la LO 3/2007

El principio de igualdad se desarrolla en el artículo 5 de la LO 3/2007, que señala que *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).*

9.10.2 Cuál es el objetivo

El objetivo de HELVETIA en relación con este apartado es asegurar la protección de las víctimas de violencia de género, otorgándoles derechos o facilidades adicionales para contribuir a mejorar su situación personal y familiar.

9.10.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

En materia de violencia de género, se observa que HELVETIA ya contaba con un régimen de derechos específico de para las víctimas de violencia de género, regulado en el anterior plan de igualdad, que complementaba y mejoraba lo legalmente establecido al efecto.

9.10.4 Medidas a implementar

- (i) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia.
- (ii) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Toda solicitud de traslado derivada de situaciones de violencia de género se canalizará a través de la persona Responsable de igualdad. Los traslados serán llevados a cabo por la Empresa en el plazo más breve posible.

- (iii) Las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica. Para obtener esta ayuda será necesario acreditar el gasto y que éste no sea compensado por la Empresa en base a otras normas que regulen esta misma situación.

- (iv) La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 12 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

La persona víctima de violencia de género podrá solicitar la suspensión o extinción voluntaria de su contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

- (v) Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.
- (vi) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de acuerdo con los términos previstos legalmente. No obstante, si así lo solicitara, podrá durante un periodo total máximo de tres meses reducir su jornada entre un octavo y el 50% sin que dicha reducción implique la reducción proporcional de su salario. Para ser acreedora de este derecho, será necesario que justifique de manera fehaciente tener la condición de víctima de violencia de género.
- (vii) En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos a la víctima para atender situaciones de necesidad.
- (viii) Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos relacionados con situaciones de violencia de género.
- (ix) A la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables para el traslado.
- (x) Se establece un permiso retribuido por el tiempo necesario para las trabajadoras víctimas de violencia de género acreditadas, con la finalidad de realizar cualquier trámite administrativo o judicial que resulte necesario como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género.
- (xi) Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad, para los casos de víctimas de violencia de género.

- (xii) Realizar tareas de concienciación y mostrar el compromiso de HELVETIA con la erradicación de la violencia contra la mujer. Por ejemplo, podría plantearse conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (el 25 de noviembre) mediante, por ejemplo, un correo electrónico con las iniciativas puestas en marcha por la ONU para cada ejercicio o la simple exhibición del lazo correspondiente en la web.
- (xiii) Elaborar un protocolo específico de actuación para los casos de víctimas de violencia de género.
 - Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante el periodo de vigencia del plan, salvo la (xiii), que se llevará a cabo en 2023.

9.11 Comunicación, imagen y lenguaje

9.11.1 Contenido de la LO 3/2007

El principio de igualdad se desarrolla en el artículo 5 de la LO 3/2007, que señala que *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).*

9.11.2 Cuál es el objetivo

El objetivo de HELVETIA en relación con este apartado es 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.

9.11.3 Conclusiones alcanzadas en el diagnóstico

En materia de comunicación, se observa que, en las comunicaciones escritas, tanto internas como externas, suelen emplearse términos neutros y no se advierte el uso de un lenguaje sexista. Sin embargo, en las descripciones de puestos de trabajo y en las ofertas de selección de personal, se incurre en algunas ocasiones en el uso exclusivo del masculino o femenino.

La Empresa no dispone de un manual o guía de comunicación específica sobre normas de lenguaje.

En cuanto a la imagen que proyecta la Empresa a través de la web en general es buena en clave de igualdad, y, aunque no existen en la web imágenes estereotipadas, únicamente destacar que en la atención telefónica y en servicios a bordo se observa la imagen de diferentes mujeres (tanto de tipo publicitario, como de trabajadora

real), lo cual podría suponer un estereotipo del puesto al que hace referencia.

9.11.4 Medidas a implementar

- (i) Adoptar una política de comunicación no sexista que homogeniza los criterios de uso del lenguaje en la empresa.
- (ii) Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación de la compañía.
- (iii) Divulgar el contenido del Plan de Igualdad en la Intranet Corporativa, e informar anualmente de su desarrollo.
- (iv) Aumentar el nivel de participación de la plantilla en acciones de comunicación y sensibilización relacionadas con la igualdad de género: realizar encuestas que valoren el conocimiento de la plantilla a cerca de la política de igualdad de la Empresa, los acuerdos y beneficios en esta materia.
- (v) Actualizar un espacio de igualdad en la web corporativa donde se recoja todo lo referente a esta materia.
- (vi) Comunicar el compromiso de la organización con la igualdad tanto en foros internos como externos, especialmente en relación a proveedores y relaciones con terceros.
- (vii) Diseñar un protocolo de contratación con terceros en materia de igualdad
 - Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

9.12 Salud laboral

9.12.1 Contenido de la LO 3/2007

El principio de igualdad se desarrolla en el artículo 5 de la LO 3/2007, que señala que *El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado (...) se garantizará, (...) en el acceso al empleo, (...) en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido (...).*

9.12.2 Cuál es el objetivo

El objetivo de HELVETIA en relación con este apartado es introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las

necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de trabajadoras y trabajadores.

9.12.3 Medidas a implementar

- (i) Asegurar el conocimiento del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo por equipo gerencial con el fin de que informe debidamente en cada caso.
- (ii) Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluidos los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos vinculados con el sexo.
- (iii) Siempre que sea posible de acuerdo con las dimensiones, ocupación y distribución de la plantilla en el centro de trabajo, habilitar una sala de lactancia.
- (iv) Proyecto de Ambiente de trabajo saludable: Empezar acciones encaminadas a favorecer y potenciar la salud de las personas trabajadoras con perspectiva de género.
 - Responsable: Departamento de Recursos Humanos.
 - Periodo de ejecución: Durante la vigencia del plan.

10. Sistema de seguimiento y evaluación: la comisión de igualdad

El artículo 46 de la LO 3/2007 establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad, se crea una Comisión Permanente de Igualdad, que velará por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan y de cualquier medida de conciliación.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 10 miembros: 5 en representación de las personas trabajadoras de HELVETIA, y que serán miembros de las partes firmantes de este Plan de Igualdad en proporción a la representatividad que ostentaban en la fecha de constitución de la comisión negociadora, con la representatividad que ostentaban a la firma del mismo, y 5 por parte de la Empresa.

Concretamente, dicha Comisión estará compuesta por las siguientes personas:

En representación de las personas trabajadoras:

1. D^a Rocío Cereceda. Representante legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Sevilla (independiente).
2. D. Jorge Parra. Representante legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Sevilla (CC.OO.).
3. D^a Josefina Ballesteros. Representante legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Barcelona (CC.OO.).
4. D^a Miren Navarcorena Núñez. Representante legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Pamplona (independiente).

En este sentido, es preciso indicar que el sindicato UGT ha delegado su representación, a partes iguales, en los cuatro miembros previamente identificados que intervienen en la Comisión de seguimiento en representación de las personas trabajadoras.

En representación de la Empresa:

1. José Alberto Calvo.
2. Andrea Sánchez Moliní
3. María del Carmen Corona.
4. Belén Ortiz.

Por cada organización sindical se podrá designar una persona en calidad de suplente.

En cualquier caso, todas las partes se comprometen a informar en caso de que se celebren elecciones sindicales en alguno de los centros de trabajo, a los efectos de actualizar la composición de los representantes legales de las personas trabajadoras en la referida Comisión de Seguimiento.

Tanto la parte empresarial como la representación de las personas trabajadoras podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Seguimiento, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la Empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

Para facilitar la celebración de estas reuniones sin perturbar el normal desenvolvimiento de la actividad laboral y de la vida personal y familiar de los asistentes, se contempla expresamente la posibilidad de participar en la reunión a través de videoconferencias.

Esta Comisión de Seguimiento llevará a cabo, entre otras, las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Conocer la existencia de denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas y su resultado, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso sexual y por razón de sexo.
- Seguimiento y evaluación, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- Los acuerdos que adopte la Comisión se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

En este sentido, para cumplir con su misión, una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, dos veces al año. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de los miembros de la misma.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes se podrá convocar con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción de las reuniones que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la representación de las personas trabajadoras será ponderado conforme al porcentaje de representatividad de cada miembro, independientemente del número de asistentes.

Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión.

Como medida adicional para evaluar el seguimiento de la implantación del plan de igualdad, se prevé la realización de encuestas individuales a las personas trabajadoras de la plantilla de HELVETIA, en los términos y con los contenidos que se acuerden en la Comisión de seguimiento, en el plazo de un año tras la aprobación y publicación del presente plan.

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

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

Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad:

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

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

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Así mismo 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.

La Comisión de Seguimiento deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

Solución extrajudicial de conflictos:

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

Medios y recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad:

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos y personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

De igual forma, respecto al seguimiento, la Empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente:

- ✓ Será necesaria la disposición, por parte de la Empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- ✓ Durante la fase de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, no computarán como crédito sindical las reuniones con la Empresa.

Los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas componentes de la Comisión para las reuniones de la Comisión serán a cargo de la Empresa.

ANEXO I. Protocolo de prevención e intervención para el tratamiento de las denuncias y/o situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS

1. Preámbulo

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

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

Por su parte, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (LO 3/2007), y el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** (RD 6/2019), encomienda a las empresas el deber de *promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo* (artículo 48.1 de la LO 3/2007), garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as. Precisamente con esta finalidad prevé la norma que se pueden establecer *medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*.

Pues bien, se aprueba el presente protocolo con el compromiso de evitar que se produzcan este tipo de situaciones, al ser estas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Y no solo por el mandato legal, si no por el convencimiento e interés compartido tanto de la Dirección de HELVETIA COMPAÑÍA SUIZA, S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS (HELVETIA) como de los representantes de los trabajadores con presencia en la Comisión de Igualdad, a fin de prevenir y en su caso dispensar el oportuno tratamiento a este tipo de situaciones, dentro del marco del plan de igualdad de la Compañía, han consensuado el presente protocolo, el cual debe contribuir a mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

2. Introducción

Las personas en HELVETIA constituyen el recurso más importante para la compañía, cuya visión consiste en ser una empresa del sector asegurador reconocida por su liderazgo, excelencia operacional y, sobre todo, por el desarrollo personal y profesional de sus personas.

Por ello, entre los objetivos principales de HELVETIA se encuentra la promoción de un clima laboral que favorezca el desarrollo y el bienestar de las personas trabajadoras, a fin de que toda su plantilla se sienta orgullosa de pertenecer a la organización y deseen trabajar en la compañía. La integridad y el respeto se configuran como valores fundamentales que deben ser compartidos por toda la organización y que deben estar presentes en las actuaciones de todas las personas en el ámbito laboral.

El acoso sexual y por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en HELVETIA y se consideran inaceptables en la organización. Por ello, la Compañía se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y de sus derechos como tal, sin distinción alguna con motivo de su raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo a las normas legales establecidas, además de reconocer y garantizar el derecho de todos los integrantes de la plantilla a recibir dentro del entorno laboral un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores, compañeros y/o colaboradores.

Este tipo de conductas deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o trabajador acosados, permita a la Dirección de la Compañía actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad, garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante.

Por dicho motivo, HELVETIA y la representación legal de los trabajadores han decidido suscribir el presente Protocolo, integrado en el **II Plan de igualdad de la Empresa**, a fin de prevenir, detectar y eliminar posibles conductas de acoso, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales de las personas.

En relación con lo expuesto, el presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, en todas sus modalidades, asumiendo la Compañía su responsabilidad en orden a erradicar un entorno laboral en el que se produzcan conductas contrarias a la dignidad de la persona.

En este contexto, se establece el presente **Protocolo de intervención para el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso, sexual y/o por razón de sexo**, con las debidas garantías para las partes implicadas e inspirado por los principios de sigilo, confidencialidad, protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, diligencia, objetividad e imparcialidad y celeridad.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales:

- i) La prevención del acoso mediante el establecimiento de medidas mediante las cuales se procure prevenir y evitar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo o susceptible de constituirlo.
- ii) La reacción empresarial frente al acoso, estableciendo un protocolo interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas

situaciones, se pudiera producir una denuncia por presunto acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente procedimiento, bien por sí misma o a través de sus representantes, vía denuncia enunciativa de los hechos constitutivos presuntamente de situación de acoso y la Dirección, ante la presencia de dichos indicios de existencia de dicha situación, garantiza la activación del protocolo elaborado al objeto.

Si del resultado del procedimiento de investigación, resultará acreditada la existencia de acoso, se adoptarán, por parte de la Dirección, las acciones correctoras y disciplinarias oportunas que pudieran proceder.

Si no se constatará la existencia de situación de acoso, o no fuera posible la verificación de los hechos denunciados, se archivará el expediente, adoptando las medidas oportunas que pudieran proceder si de la investigación se pudiera verificar la existencia de situaciones laborales que precisen la adopción de medidas para la mejora de las mismas, siempre dentro del marco legal de referencia.

Quien considere que ha sido objeto de acoso, o plantee una denuncia en materia de acoso, y quien preste asistencia en cualquier proceso de investigación, no será objeto de represalia por el mero hecho de su denuncia o participación.

Todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras de HELVETIA deben colaborar de buena fe con el desarrollo de las investigaciones en el ámbito de un procedimiento en marcha por supuesto acoso.

3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Protocolo será de aplicación a toda la plantilla de HELVETIA, incluido el personal directivo y nivel estratégico, se encuentren o no incluidos en el ámbito del convenio colectivo aplicable y su contenido será convenientemente difundido entre la misma.

Asimismo, dada la vinculación de esta materia con la prevención de riesgos laborales, HELVETIA coordinará con contratistas, trabajadores autónomos y empresas de trabajo temporal (ETT) el conocimiento y aplicación de este Protocolo en el ámbito de las instalaciones de HELVETIA a todo el personal que preste servicios en las mismas, sin perjuicio de las competencias que pueda tener en la materia el correspondiente empleador.

Por ello, HELVETIA asume el compromiso de dar a conocer el mismo entre los colectivos referidos con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que el II Plan de Igualdad de HELVETIA, manteniéndose en sus propios términos en tanto que la normativa legal o convencional aplicable o la experiencia derivada de su aplicación y funcionamiento no exijan su revisión.

No obstante, lo anterior, el mismo podrá ser revisado y evaluado en cualquier momento y a petición de la empresa o la representación legal de los trabajadores, a fin de cumplir con los objetivos y garantías contenidos en el presente.

4. Marco definitorio del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Seguidamente se refieren las definiciones de acoso a los efectos del presente Protocolo:

4.1 Acoso sexual

Se considera acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo.

Según el artículo 7.1 de la LO 3/2007, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, difusión de imágenes o vídeos de carácter privado o sexual, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo, si bien también puede producirse fuera de la empresa o sin que tenga que existir relación entre la acción y las condiciones de trabajo, siempre que se dé una vinculación con el ámbito laboral por afectar a personas que presten servicios en las instalaciones de HELVETIA y que la situación denunciada se produzca o se relacione con dicha prestación de servicios.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Se debe tener claro que una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

4.2 Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: Son aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión

directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas, y sin ánimo excluyente ni limitativo serían:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos o vídeos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

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

- El chantaje sexual puede ser explícito, cuando hay una proposición directa de un favor sexual a la víctima.
- O implícito, cuando la persona trabajadora no haya sido requerida expresamente, pero si lo han sido otras personas de su entorno, lo que condiciona su trabajo.

Acoso sexual de carácter ambiental: Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, para la persona que es objeto de la misma, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y las condiciones del empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, y puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada, y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.

En este caso son sujetos activos, los compañeros y compañeras de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

Ciberacoso: Cualquier tipo de acoso o intimidación llevado a cabo por medio de las tecnologías digitales. Puede producirse en cualquier sitio en línea como redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos, teléfonos móviles, email, etc.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de ciberacoso las siguientes conductas:

- Publicar información confidencial, personal o falsa sobre una persona en redes sociales sin su consentimiento
- Publicar fotografías vergonzosas o comprometidas de una persona en redes sociales, o su difusión por cualquier medio electrónico
- Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de plataformas de mensajería o redes sociales
- Suplantar la identidad de otra persona para enviar en su nombre mensajes agresivos, intimidatorios, con propuestas sexuales, etc.

Aunque el acoso cara a cara y el ciberacoso a menudo se dan simultáneamente, el segundo deja una huella digital, es decir, un registro que puede servir de prueba durante el proceso de investigación tras una denuncia en este sentido.

Sextorsión: Se trata de chantaje sexual. El extorsionador chantajea a la víctima con contenido privado del/a usuario/a, normalmente fotos o vídeos sexualmente explícitos. A cambio de no difundir dicho contenido los delincuentes exigen algo a cambio, desde dinero, más contenido, pagos o favores de índole sexual.

4.3 Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la LO 3/2007 se entiende por acoso por razón de sexo *cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título enunciativo y no limitativo, constituyen conductas de por razón de sexo:

- Hacer descalificaciones, burlas o comentarios ofensivos de carácter sexista.
- Recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad o lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.

- Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por maternidad o lactancia legalmente establecida.
- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.
- Denegar una baja por embarazo o maternidad.

Escala de gravedad	Tipología	Comportamientos
Acoso por razón de sexo 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 acciones (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
	No verbal	Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	Físico	Provocar acercamientos
Acoso por razón de sexo 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.
Acoso por razón de sexo muy grave	Verbal	Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
	No verbal	Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
	Físico	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro

4.4 Otros tipos de acoso

Entre otros comportamientos, serán consideradas acciones constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio, las siguientes conductas:

- Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no

equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, identidad y/o expresión de género, identidad y/o expresión de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

No obstante, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones “fundadas” por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

4.5 Comisión instructora

La comisión instructora es el órgano encargado de tramitar el procedimiento. Estará constituida por una o varias independientes y expertas en la materia.

- Instructor/a: Su designación y nombramiento se realizará por la Dirección de RR.HH. y deberá tener cualificación profesional sobre la materia. Será la persona encargada de dirigir y desarrollar todas las actuaciones para resolver el expediente de investigación, así como, de la tramitación y conclusión administrativa del mismo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, y dará fe del contenido o acuerdos, custodiando el expediente con su documentación. Ostenta el voto de calidad dentro de la Comisión.

La Comisión Instructora, durante el desarrollo del procedimiento de actuación, deberá regirse por los principios de confidencialidad, objetividad e imparcialidad.

La persona «denunciante» y la persona «denunciada» podrán manifestar su disconformidad con cualquiera de los miembros nombrados de la Comisión Instructora, siempre que sea por causa motivada y razonable, siendo tomada la decisión final sobre su nombramiento por la Dirección de RR.HH., una vez valoradas tales alegaciones. En caso de considerarse

fundamentadas dichas alegaciones, se procederá a la sustitución automática del titular por otra persona que ostentará el mismo cargo y funciones en la Comisión.

4.6 Expediente o expediente de investigación

El expediente o expediente de investigación por causa de presunto acoso es el conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de hechos y cuántas se consideren oportunas para la dilucidar los hechos.

Desde el inicio, el expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el Instructor/a decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la Comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

La Comisión Instructora realizará la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el expediente, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere la Comisión que deban aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de los trabajadores del centro.

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.

5. Medidas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

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

- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso, sin perjuicio del necesario respeto a los principios de confidencialidad y de sigilo profesional.
- 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.
- Favorecer la integración laboral de las personas que se incorporen a la Compañía, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará formación e información a toda la plantilla sobre los principios y valores que deben regir las relaciones en el seno de la Empresa y sobre las conductas que no pueden ser toleradas en la misma.
- 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 acordado.
- Adopción de medidas de vigilancia orientadas a la protección de la persona trabajadora acosada.
- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos.
- Proporcionar una formación adecuada en prevención y resolución de conflictos, especialmente dirigida a responsables de equipos de personas, para que puedan reconocer y atajar los posibles conflictos en su origen. Asimismo, garantizar la formación de las personas involucradas en la resolución de estas situaciones.
- Integrar en la formación continua de los mandos una definición clara de conductas “obligatorias” y de conductas “prohibidas”, tanto en su propia función de mando como en la conducta de sus subordinados.
- Organizar actividades formativas específicas para los responsables de la prevención y gestión de los casos de acoso, por un lado, y para representantes sindicales, por otro, en las que se suministre información suficiente para dar a conocer la filosofía asumida por la Compañía en cuanto a la no tolerancia de determinados comportamientos vinculados al acoso laboral y en cuanto a los procedimientos que se establezcan para su prevención y/o resolución.
- Integrar los códigos éticos y los compromisos de HELVETIA en la materia, de forma transversal, en toda la formación continua.
- Difundir información a través de la intranet de la Empresa.
- Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en La empresa, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.
- Información preventiva y formación a todos los empleados sobre las conductas que, pueden ser consideradas de acoso laboral.

La Comisión de Igualdad mantendrá una actividad constante 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.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el ámbito laboral, la Comisión de Igualdad divulgará este Protocolo y se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre toda su plantilla y colaboradores, realizando cualquier acción,

formativa o de cualquier tipo, que estime necesaria para el cumplimiento de los objetivos del presente Protocolo.

HELVETIA pretende que toda su plantilla se conciencie y contribuya a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización. Por ello, este Protocolo estará disponible en:

- Intranet
- Lista de distribución de correo electrónico:

Por último, la empresa y la Comisión de Igualdad asumen el compromiso de seguir trabajando en el análisis de posibles medidas adicionales para prevenir el acoso e implementarlas oportunamente para promover un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles e intimidatorios hacia las personas trabajadoras de HELVETIA.

6. Procedimiento de actuación

6.1 Principios

El procedimiento de actuación previsto en el presente Protocolo se regirá por los principios que se exponen a continuación, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de absoluta confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, de la investigación realizada y de cualquier información a la que tengan acceso tanto la empresa como la Comisión en esta materia, cuyo incumplimiento supondrá la aplicación de las correspondientes medidas disciplinarias por parte de la Dirección de HELVETIA. A estos efectos, los miembros de la Comisión de Igualdad suscribirán de manera expresa un compromiso de confidencialidad.
- Se preservará la identidad y las circunstancias personales de la persona denunciante.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Cualquier persona trabajadora tiene la obligación de informar a sus superiores jerárquicos, o directamente al Departamento de RRHH, si tiene conocimiento de un posible caso de acoso, en cualquiera de las vertientes definidas en el presente protocolo.
- Cualquier persona trabajadora tiene la obligación de informar a sus superiores jerárquicos, o directamente al Departamento de RRHH, si tiene conocimiento de indicios de un uso de datos personales de otros trabajadores que coadyuven o puedan coadyuvar a una situación de acoso laboral, especialmente en lo relativo a la comunicación y difusión de videos e imágenes.

- Todo responsable está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia
- Las personas intervinientes en el procedimiento serán exclusivamente aquéllas que ostenten las correspondientes competencias en su tramitación de acuerdo con el presente Protocolo, obteniendo la información que sea estrictamente necesaria para el conocimiento de los hechos acaecidos y para la resolución de la situación de acoso que, en su caso, se haya producido.
- Todas las personas que intervengan, participen o conozcan por cualquier motivo la tramitación de un procedimiento contra el acoso estarán obligadas por el deber de confidencialidad y sigilo sobre cuanto conozcan en relación con dicho procedimiento.
- Todas las investigaciones se llevarán a cabo con imparcialidad y con el debido respeto hacia todas las partes implicadas y singularmente con respeto al principio de presunción de inocencia.
- Preferencia, sumariedad y tramitación prioritaria. Los procedimientos para la protección de las personas frente al acoso y la sanción de conductas prohibidas serán sencillos y ágiles.
- Investigación exhaustiva de los hechos. Los instructores del expediente podrán recabar del propio solicitante y del resto de la plantilla la información que consideren necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas acosadoras y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.
- Garantía de indemnidad. La Dirección de HELVETIA se asegurará de que la plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso - por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo - no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará una conducta susceptible de sanción disciplinaria.
- Garantía de efectividad. Se actuará disponiendo las medidas que fueran precisas, incluso con carácter cautelar.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, frente a la persona cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba, de manera que, ante indicios razonables, corresponde a la parte denunciada acreditar que dicha situación de acoso no se ha producido.
- Actuación de buena fe. Cualquier persona que presente una denuncia en virtud de este Protocolo debe actuar de buena fe y en la honesta creencia de que la denuncia está bien fundada. Las denuncias deben formularse siempre conforme a criterios de veracidad, claridad y exactitud, no debiendo ser utilizadas para la consecución de objetivos distintos.

6.2 Inicio del Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia por escrito, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Dicha denuncia se puede presentar ante el Departamento de Recursos Humanos.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia deberá constar siempre por escrito y deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario como Anexo I):

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

La persona que presente una denuncia se quedará con una copia del escrito presentado con el recibí y firma de la persona que recibe la misma.

6.2.2 Comisión Instructora

La Comisión Instructora será la responsable de llevar a cabo la investigación correspondiente sobre los hechos denunciados y estará

constituida por una o varias personas, todas ellas independientes y expertas en la materia, y para lo cual se deberá tener en cuenta que:

- Estas personas reúnan las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.
- No podrán tener relación laboral de dependencia directa y/o parentesco con cualquiera de las partes.

La Comisión Instructora activará el presente protocolo de oficio, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte de ésta tenga indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, o así le sea comunicado por la representación de las personas trabajadoras.

La referida comisión, una vez constituida y a la vista de la solicitud de intervención, como primera actuación debe de citar, por separado, a comparecencia para su entrevista (i) al denunciante, (ii) a la presunta víctima del acoso, (iii) al presunto acosador y (iv) cuantos testigos de los hechos puedan aportar algún tipo de información al Instructor sobre la trascendencia de los mismos.

6.3 Procedimiento

En el procedimiento para la tramitación del expediente de acoso, junto a las entrevistas a la presunta víctima y a la persona denunciada, se podrán practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conocer la realidad de los hechos y, en su caso, conseguir la interrupción de la situación de acoso.

En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba; a estos efectos se considerará prueba inicial el hecho o conjunto de hechos aportados y probados en el proceso que aporten o puedan constituir un indicio razonable de situación de acoso.

6.3.1 Medidas cautelares

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer cautelarmente la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

En este sentido, en la medida que lo permita la organización del trabajo, la empresa valorará a propuesta de la Comisión Instructora la posibilidad de separación física entre la supuesta víctima y la persona denunciada si se estimara necesario. Las medidas adoptadas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo ni para el denunciado una vulneración de su derecho a la presunción de inocencia y a un proceso con las garantías debidas.

En los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta denunciada como constitutiva de acoso laboral se trate de la difusión de imágenes o videos que atenten gravemente contra la privacidad y derechos de la persona afectada, HELVETIA, con carácter previo a la aplicación del procedimiento recogido en este Protocolo, tomará de forma urgente las medidas cautelares oportunas para paralizar la difusión de tales archivos, de oficio en el caso que los hechos sean constitutivos de un delito público (injurias, amenazas...) o a solicitud de la persona afectada en los demás supuestos.

6.3.2 Desarrollo del expediente

El desarrollo del expediente englobará las medidas y actuaciones que se detallan a continuación:

- Como primera actuación, la Comisión Instructora recabará de la persona denunciante la información que considere necesaria, incluyendo el relato concreto de los actos, hechos o incidentes, y la identificación de las personas que supuestamente hayan llevado a cabo las conductas indeseadas y de los posibles testigos de las mismas u otros posibles afectados.

Para ello, la Comisión podrá realizar cuantas diligencias o averiguaciones sean precisas y pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, incluyendo la toma de declaraciones al personal de HELVETIA o a terceras personas. En el supuesto de que las actuaciones reflejen testimonios o declaraciones, se levantarán las correspondientes actas, que deberán ser firmadas por quienes los hubiesen emitido, además de ser firmadas también por la Comisión Instructora, dando así conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

- En la instrucción del expediente se adoptarán todas las garantías necesarias para asegurar la imparcialidad y objetividad de las diligencias y de su resultado, evitando en todo caso la indefensión para cualquiera de las personas afectadas y respetando el principio de presunción de inocencia.

El expediente habrá de ser tramitado dentro del más absoluto secreto y sigilo profesional, en la medida en que lo permitan la investigación adecuada de los hechos y las circunstancias concurrentes, y será custodiado con las máximas garantías, evitando cualquier tipo de filtración interna o externa.

- La Comisión instructora acordará la práctica de cuantos medios de prueba y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados y para completar el expediente de investigación, dando audiencia a las partes, a los posibles testigos y a cualesquiera otras personas que considere que deban aportar información, recordando en todo caso el

deber de confidencialidad y sigilo en relación con su intervención en el expediente y de cuanta información tuvieran acceso por tal motivo.

6.3.3 Finalización del expediente

La fase instructora finalizará con la elaboración de un informe y firma por parte de la Comisión Instructora, que deberá incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Conclusión de la Comisión Instructora sobre la existencia o no de acoso.
- Propuestas de actuación por parte de la Comisión Instructora.

El informe se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante, de la presunta víctima, si es distinta de la anterior, y de la persona denunciada, así como de la Comisión de Igualdad.

El informe será emitido en el plazo máximo de 20 días naturales desde la presentación de la denuncia, salvo que resulte necesario ampliar dicho plazo según valoración de la Comisión Instructora, hasta el máximo de un mes.

6.3.4 Acciones a adoptar del procedimiento

Si el informe determina la existencia de acoso, se dará traslado a su vez a la Dirección de RRHH, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona acosadora, la empresa valorará las medidas oportunas para que aquella y la víctima no coincidan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona que ha sufrido acoso 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.

A título ilustrativo y no limitativo, entre las posibles medidas a adoptar frente a la persona acosadora se incluyen la movilidad funcional, obligación de realización de cursos de sensibilización fuera del horario de trabajo sin remuneración, traslados de centro y/o la imposición de sanciones disciplinarias, etc., en atención a la gravedad de los hechos constatados, así como las medidas de apoyo a la víctima que se considere oportunas.

De la finalización del expediente, así como del resultado del mismo, se dará traslado a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo afectado, si la hubiere, así como a la comisión de igualdad.

Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, el archivo, en función de las comprobaciones realizadas en el expediente, se determinará la conveniencia y viabilidad de efectuar un cambio provisional de puesto del solicitante o cualquier otra medida que resultare procedente en función de los hechos comprobados y evaluados por la Dirección. El expediente archivado puede ser reabierto en cualquier momento si aparecieran nuevos indicios o pruebas que así lo recomendaran, siendo esta decisión exclusiva de la Dirección de Recursos Humanos, bien de oficio o a instancia de parte.

De manera particular, si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

Si, por el contrario, a partir de la investigación se concluye por la Comisión Instructora que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Dirección de Recursos Humanos podrá adoptar las medidas disciplinarias correspondientes frente a la persona o personas responsables.

La regulación en el presente protocolo no impide 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.

6.3.5 Garantías

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que formulen una denuncia en aplicación del presente protocolo, siempre y cuando la denuncia formulada revista verosimilitud y se funde en indicios mínimos, aunque finalmente no se aprecie la existencia de acoso laboral.

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad. Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento

reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión Investigadora.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el compromiso de confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

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

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

6.3.6 Seguimiento y control

Por el Departamento de RRHH se realizará el seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas y prestará una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se prestará también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación de la persona trabajadora que haya estado en situación de incapacidad temporal como consecuencia de la situación de acoso denunciada.

HELVETIA llevará un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso sexual y por razón de sexo realmente producidos e informará

a la representación legal de las personas trabajadoras, así como a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

7. Disposiciones finales

Las partes firmantes se comprometen a difundir el presente protocolo para conocimiento de todas las personas trabajadoras y de sus representantes en los centros de trabajo y estableciendo un mecanismo para conocimiento de las nuevas incorporaciones.

Asimismo, este protocolo se incluirá en el plan de igualdad y tendrá la misma vigencia que éste.

El presente protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto, las partes en el seno de la Comisión de Igualdad, podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas a la Dirección de la Compañía para mejorar la consecución de los objetivos del mismo, si bien, a falta de acuerdo será esta la que decida las modificaciones a introducir en el mismo.

Este protocolo es un instrumento interno para resolver aquellas situaciones que pudieran producirse en el seno de la empresa, dentro de un marco de confidencialidad y respeto a la dignidad de las personas, pero no es limitativo de la libertad de ejercicio del derecho de acceso a cualquier procedimiento legalmente establecido u organismo competente.

8. Consultas

Las dudas o cuestiones que puedan surgir en relación con el presente Protocolo serán resueltas en persona por el Departamento de Recursos Humanos. Así, se podrá dirigir cualquier consulta sobre el mismo a las siguientes direcciones:

- maria-carmen.corona@helvetia.es
- andrea.sanchez-molini@helvetia.es

Y en prueba de conformidad con todo lo anterior, la Comisión de Igualdad constituida por la representación de la empresa y de los trabajadores de HELVETIA firman el presente Protocolo, por duplicado y a un solo efecto, en Sevilla, a 29 de julio de 2022.

Fdo: Comisión de Igualdad

ANEXO I

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Nº de expediente:

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual ☐

Acoso por razón de sexo ☐

Acoso discriminatorio ☐

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Teléfono:

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 y puesto de trabajo):



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

Breve descripción de otra información que se aporte:

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

Fdo. Denunciante:

Fdo. Recibí (Nombre y D.N.I).

ANEXO II. Calendario de implantación de las medidas

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
Cultura y políticas de igualdad de oportunidades	Difundir, de manera aún más amplia, los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación de HELVETIA a toda su plantilla.	1	Publicación de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en la Intranet de la Empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
Acceso al empleo: proceso de selección y contratación	Garantizar el libre acceso de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa a presentar sus candidaturas a las vacantes internas, mediante la publicación de las mismas en la Intranet de la Empresa.	2	Publicación de todas las candidaturas vacantes en la Intranet de la Empresa. Establecimiento de una dirección de correo electrónico específica a la que dirigir la candidatura a cualquier vacante.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto de la persona candidata	3	Publicación de ofertas de empleo con solicitud de CV ciego.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Revisar y mejorar el lenguaje e imágenes utilizados en las ofertas de trabajo (tanto el nombre de la oferta como el contenido de la misma) para evitar cualquier tipo de fórmula sexista, empleando un lenguaje neutro y evitando imágenes estereotipadas, teniendo como finalidad que se infiera claramente que las mismas pueden ser	4	Envío de las ofertas de trabajo a la Comisión de Seguimiento para que formulen sugerencias sobre el lenguaje y las imágenes.	Diciembre 2022	Departamento de RR.HH.	Junio de 2023

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	suscritas tanto por hombres como por mujeres					
	Informar a los agentes externos, a los que se acuda para la selección de personal, sobre la política de la Empresa de selección en igualdad, tratando de mantener una participación paritaria de mujeres y hombres en los puestos a cubrir, siempre que sea posible.	5	Entregar el plan de igualdad a los agentes externos en el momento de contratación.	Durante la vigencia del plan	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	En tanto que el proceso de selección se base en entrevistas personales, garantizar que las personas que participan en estos procesos tengan formación en materia de igualdad.	6	Impartir formación en materia de igualdad a las personas encargadas de la selección de personal una vez cada dos años.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil	7	Comunicar mediante correo electrónico la falta de selección de la candidatura con las cuestiones referidas	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	En caso de igualdad en la valoración de la idoneidad de las personas candidatas finalistas, se optará por la candidatura femenina para ocupar el puesto, en aquellos en los que la mujer esté infrarrepresentada.	8	Analizar al cierre del año la estadística de candidaturas finalistas y seleccionadas.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	En los puestos de nivel estratégico, en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre las candidaturas finalistas de uno y otro sexo. Para ello por HELVETIA se garantizará, siempre que las candidaturas existentes lo permitan y en la medida de lo posible, que al menos el 30% de las candidaturas finalistas sean mujeres.	9	Analizar al cierre del año la estadística de candidaturas finalistas.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Distribuir la documentación sobre igualdad en el plan de acogida	10	Entregar plan de igualdad a las personas trabajadoras de nuevo ingreso	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
Clasificación profesional	Revisar y eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional	11	Revisar las plantillas, las descripciones de puestos de trabajo y otros documentos en los que exista referencias a la clasificación profesional.	Durante 2023	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de seguimiento del año 2023
	Hacer una revisión de la definición de puestos interna para garantizar que concrete los criterios, características y requisitos propios de cada uno de ellos, utilizando	12	Revisar las descripciones de puestos de trabajo.	Durante 2023	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	términos neutros y evitando cualquier criterio que pueda introducir discriminación directa o indirecta, con indicación del grupo y nivel que corresponde a cada puesto de trabajo, así como si existe la posibilidad de mejora del nivel salarial con base en la experiencia y el desarrollo profesional					seguimiento del año 2023
Formación	Establecimiento y elaboración de un plan de formación de carácter anual que recoja y organice todas las formaciones que se vayan a impartir en la Empresa.	13	Publicar el plan de formación en la Intranet de la empresa. Notificar a través de correo electrónico sobre los cursos de formación disponibles.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Incluir dentro del referido plan, medidas formativas en materia de igualdad y no discriminación. En este sentido, debería incorporarse formación transversal en igualdad de oportunidades para todas las personas de la plantilla, con contenidos específicos según el área de influencia para las personas que participan de la selección de personal, promoción, gestión de equipos y mandos intermedios, formación, comunicación, así como las personas responsables de poner en marcha el Plan de igualdad y de	14	Cursos de formación en materia de igualdad incorporados el Plan de formación.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	adoptar decisiones en materia salarial.					
	Efectuar un registro de todas las personas trabajadoras que han realizado estas formaciones, incluyendo su género, para poder efectuar un seguimiento de este indicador. Para ello, se establecerá un control de asistencia manual o virtual que recoja los datos de los participantes, el curso de formación junto con el contenido del mismo que ha sido impartido. Este registro habrá de respetar la normativa en materia de protección de datos.	15	Analizar al cierre del año la estadística de las formaciones realizadas por personas trabajadoras de uno u otro sexo.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Incluir en el plan de formación anual, formación para la plantilla en materia de igualdad, incluyendo un bloque específico sobre prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo	16	Cursos de formación en materia de igualdad incorporados el Plan de formación con módulos sobre prevención de acoso.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Se desarrollarán acciones de información y/o formación dirigidas a las personas en puestos de responsabilidad a través de las cuales se promueva el principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de personas, así como el	17	Cursos de formación en materia de igualdad impartidos a personas en puestos de responsabilidad.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida n°	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	respeto a la conciliación de la vida laboral y personal.					
	Se promoverán acciones de formación interna o externa con el fin de favorecer la preparación de mujeres con potencial de desarrollo profesional, para que tengan mayores oportunidades de ocupar puestos de responsabilidad en la organización, en los que actualmente se encuentran menos representadas.	18	Acciones formativas impartidas a trabajadoras para potenciar la carrera profesional.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
Promoción profesional	Elaboración de procedimientos internos de evaluación y promoción de las personas trabajadoras. Los referidos procedimientos deberán tener en cuenta criterios objetivos.	19	Elaboración de los procedimientos e informar a la comisión de seguimiento.	Durante 2023	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de seguimiento del año 2023
	Efectuar un registro de las promociones que se efectúen, incluyendo el género de la persona trabajadora promocionada para poder llevar a cabo un seguimiento de este indicador, así como el puesto de procedencia y el puesto de destino. Este registro habrá de	20	Analizar al cierre del año la estadística de las promociones.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	respetar la normativa en materia de protección de datos.					
	Facilitar a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo, publicando siempre las vacantes disponibles internamente, antes de acudir a la selección externa.	21	Publicación de vacantes en la Intranet de la empresa con un plazo para presentar candidatura.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Comunicar las oportunidades de carrera profesional en el tablón de anuncios de la intranet de la Compañía	22	Publicación de oportunidades en la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Adoptar la medida de acción de igualdad de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan o promocionen mujeres a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.	23	Analizar al cierre del año la estadística de candidaturas finalistas.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	Fomentar la participación de mujeres en los puestos de dirección donde se encuentren infrarrepresentadas, a través de un proceso de identificación y desarrollo de talento a nivel interno.	24	Impartir formación interna para mejorar el talento. Analizar al cierre del año la estadística de las personas asistentes a esos cursos de formación.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Valorar mediante entrevistas o encuestas la opinión de las personas trabajadoras respecto a la existencia de barreras para la promoción y, en concreto, para evaluar si la plantilla tiene la percepción de que HELVETIA adopta las medidas suficientes para garantizar que las mujeres y hombres puedan acceder en igualdad de condiciones a los puestos de mayor responsabilidad en sus respectivas áreas de trabajo.	25	Realización de encuestas anónimas a las personas trabajadoras.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Difusión pública en todos los centros de trabajo de la Empresa para animar a participar en los procesos de selección para promocionar a puestos de trabajo de superior categoría. En los casos en los que el sexo femenino esté infrarrepresentado, se fomentarán los mensajes motivacionales	26	Publicar información en Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	dirigidos a mujeres a través de anuncios virtuales					
Política y estructura retributiva	Proceder a una revisión de las condiciones salariales de la Empresa para determinar el origen de las distintas diferencias salariales que puedan existir entre personas que desarrollan trabajo de igual valor, incidiendo en aquellos conceptos (principalmente variables) en los que las diferencias sean de mayor entidad, y para garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido al convenio de aplicación están justificadas por criterios de abono previstos en el propio convenio.	27	Efectuar el análisis de las condiciones salariales de las personas trabajadoras.	A cierre de cada año	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la segunda reunión de la comisión de seguimiento
	Hacer una revisión para garantizar que las diferencias retributivas están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño	28	Efectuar un análisis de las condiciones salariales de las personas trabajadoras.	2023	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de seguimiento del año 2023
	Realizar formación en materia de igualdad, preferentemente para toda la plantilla y, necesariamente, para el personal que adopta decisiones en materia retributiva, en relación	29	Cursos de formación en materia de igualdad. Analizar la estadística de asistencia a los cursos de formación.	2023	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de

Bloque	Descripción	Medida n°	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	con las medidas propuestas en el apartado 8.4.4.					seguimiento del año 2023
	Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo que se adopte, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendrá en mujeres y hombres, por separado. De esta forma, antes de validar una decisión se podrá identificar si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.	30	Realizar un análisis diferencial por sexo de cualquier en materia retributiva.	Durante toda la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Se creará una comisión técnica mixta para analizar y realizar un seguimiento sobre la valoración de puestos de igual valor, que será negociada por las partes y que servirá como base para la elaboración de los próximos registros retributivos, así como de la próxima auditoría retributiva.	31	Constitución de la comisión técnica.	2022	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de seguimiento del año 2023
	Se entregará anualmente y durante el primer trimestre del año el registro retributivo del año anterior según RD con cada uno de los conceptos	32	Entrega del registro retributivo de cada año.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	salariales y extrasalariales, aportando las medias y medianas de los salarios realmente percibidos, así como de los salarios equiparados, tanto por grupos y niveles de convenio, como por puestos de igual valor.					comisión de seguimiento
Conciliación. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	En relación con la medida de establecimiento de un plan de formación, vincular la misma a la sensibilización de todos los trabajadores y trabajadoras sobre la idea de que la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un tema que afecta por igual a las mujeres y a los hombres.	33	Incluir un módulo sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el plan de formación.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Establecer como norma interna que las reuniones internas se celebren en horario de trabajo y, a ser posible, en el horario de mañana.	34	Informar a la plantilla mediante correo electrónico de que las reuniones deberán tratar de ser en horario de trabajo.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	En los beneficios sociales de empleados, incluir un folleto informativo digital sobre los derechos y medidas de conciliación disponibles en la empresa.	35	Publicar derechos y medidas de conciliación en la Intranet de la empresa.	2023	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de seguimiento del año 2023

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	Las personas trabajadoras tendrán preferencia para el cambio de turno de trabajo cuando se trate de atender situaciones relacionadas con la maternidad o paternidad, biológica o adoptiva, o cuidado de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad, siempre que ello resulte compatible con las necesidades productivas y organizativas de la Empresa.	36	Analizar al cierre del año la estadística de personas trabajadoras acogidas al cambio de turno por estas circunstancias.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Posibilidad de acordar la flexibilización del tiempo de comida, de forma que pudiera ser inferior a una hora pero no superior a dos.	37	Informar de esta medida en el espacio dedicado en la Intranet de la Empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	La Empresa se compromete a valorar, atendiendo al puesto de trabajo afectado y las circunstancias organizativas y productivas concurrentes en cada momento, la posibilidad de ampliar o prorrogar el teletrabajo de aquellas personas trabajadoras con un hijo menor de 12 meses, de conformidad con la política de teletrabajo de HELVETIA (actualmente en elaboración).	38	Remitir a la comisión de seguimiento el borrador sobre la política de teletrabajo de Helvetia	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida n°	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso no retribuido de hasta tres meses debiendo cumplir los siguientes requisitos: Antigüedad mínima de un año en la Empresa y que hayan transcurrido, al menos, dos años desde el fin del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes) si éste fuera superior a un mes. Estas dos últimas condiciones no será preciso cumplirlas en los supuestos en los que el permiso se solicite con motivo del fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o en caso de enfermedad grave de familiares de primer grado.	39	Informar de esta medida en el espacio dedicado en la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Se dotará de un permiso sin sueldo para el caso de adopción en el extranjero de hasta 90 días, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de 15 días con un máximo de 3 periodos.	40	Informar de esta medida en el espacio dedicado en la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	Las personas que, en situación de excedencia con derecho de reserva de puesto de trabajo, hayan manifestado su interés por trasladarse a otra provincia, podrán participar en los procesos de selección interna que se abran para la cobertura de vacantes en dichos lugares.	41	Informar de esta medida en el espacio dedicado en la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
Infrarrepresentación femenina	Realizar un seguimiento específico de las promociones de personas con tiempo parcial o jornada reducida.	42	Analizar al cierre del año la estadística de personas trabajadoras promocionadas en estas circunstancias.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Disponer de información estadística y realizar un seguimiento periódico de la proporción de mujeres que ocupan altos cargos, niveles directivos y mandos intermedios.	43	Analizar al cierre del año la estadística de personas trabajadoras en estas circunstancias.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Realizar tareas de divulgación del protocolo específico de acoso sexual garantizado su conocimiento por todas las personas trabajadoras de la Empresa. El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad	44	Publicar el protocolo de acoso en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet.	Durante la vigencia del plan.		Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	Se impartirá formación específica sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas responsables de cada uno de los centros de trabajo.	45	Incluir la prevención del acoso en el Plan de formación.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	46	Incluir la prevención del acoso en el Plan de formación.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Realizar un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la Empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas y solución determinada, que se presentará a la comisión de seguimiento	47	Realizar el informe de forma anual.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
Protección de las víctimas de violencia de género	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a	48	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	través de la adaptación del horario en los términos que se establezcan conforme a acuerdo entre la empresa y la persona afectada, o en su defecto conforme a las reglas establecidas al respecto en el la normativa general sobre la materia		violencia de género acogidas a estos derechos.			
	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de	49	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de violencia de género acogidas a estos derechos.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima. Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva					
	Las trabajadoras víctimas de violencia de género así reconocidas podrán solicitar una ayuda económica de hasta 1.000 euros con el objeto de afrontar los gastos que pudieran derivarse de tal situación, tales como gastos de traslado de domicilio, asistencia jurídica o ayuda psicológica. Para obtener esta ayuda será necesario acreditar el gasto y que éste no sea compensado por la empresa en base a otras normas que regulen esta misma situación	50	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de violencia de género acogidas a estos derechos.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 12 meses, salvo que de las actuaciones de tutela	51	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida n°	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. La persona víctima de violencia de género podrá solicitar la suspensión o extinción voluntaria de su contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.		violencia de género acogidas a estos derechos.			
	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.	52	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de violencia de género acogidas a estos derechos.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de su jornada de acuerdo con los términos previstos legalmente. No obstante, si así lo solicitara, podrá durante un periodo total máximo de tres meses reducir	53	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida n°	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	su jornada. entre un octavo y el 50% sin que dicha reducción implique la reducción proporcional de su salario. Para ser acreedora de este derecho, será necesario que justifique haber sido víctima de la violencia de género mediante sentencia firme que así lo declare o, en su defecto, mediante informe médico forense circunscrito a una denuncia fehaciente por violencia de género.		violencia de género acogidas a estos derechos.			
	En estos casos podrán flexibilizarse los criterios de concesión de préstamos o anticipos a la víctima para atender situaciones de necesidad.	54	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de violencia de género acogidas a estos derechos.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Se garantizará la máxima confidencialidad en todos los procesos relacionados con situaciones de violencia de género.	55	Convocar reuniones bajo la apariencia de una reunión ordinaria de trabajo.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	A la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando	56	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la

Bloque	Descripción	Medida n°	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a un permiso retribuido de 5 días laborables para el traslado.		igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de violencia de género acogidas a estos derechos.			comisión de seguimiento
	Se establece un permiso retribuido por el tiempo necesario para las trabajadoras víctimas de violencia de género acreditadas, con la finalidad de realizar cualquier trámite administrativo o judicial que resulte necesario como consecuencia de su condición de víctima de violencia de género.	57	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de violencia de género acogidas a estos derechos.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad, para los casos de víctimas de violencia de género.	58	Informar de esta medida en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa. Analizar al cierre del año la estadística de víctimas de violencia de género acogidas a estos derechos.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Realizar tareas de concienciación y mostrar el compromiso de HELVETIA con la erradicación de la violencia contra la mujer. Por ejemplo, podría plantearse	59	Análisis anual de las campañas efectuadas sobre violencia contra la mujer.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	conmemorar el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (el 25 de noviembre) mediante, por ejemplo, un correo electrónico con las iniciativas puestas en marcha por la ONU para cada ejercicio o la simple exhibición del lazo correspondiente en la web.					comisión de seguimiento
	Elaborar un protocolo específico de actuación para los casos de víctimas de violencia de género.	60	Elaboración de protocolo Publicar protocolo en el espacio dedicado a la igualdad de la Intranet de la empresa.	2023	Departamento de RR.HH.	En la segunda reunión de la comisión de seguimiento del año 2023
Comunicación, imagen y lenguaje	Adoptar una política de comunicación no sexista que homogeniza los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	61	Revisar los documentos internos. Informar a la comisión de seguimiento de los textos revisados.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación de la compañía.	62	Revisar los documentos internos. Informar a la comisión de seguimiento de los textos revisados.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Divulgar el contenido del Plan de Igualdad en la Intranet Corporativa,	63	Publicación del Plan de Igualdad en la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	e informar anualmente de su desarrollo		Publicación de cualquier novedad en materia de igualdad.			comisión de seguimiento
	Aumentar el nivel de participación de la plantilla en acciones de comunicación y sensibilización relacionadas con la igualdad de género: realizar encuestas que valoren el conocimiento de la plantilla a cerca de la política de igualdad de la Empresa, los acuerdos y beneficios en esta materia.	64	Habilitar un buzón de sugerencia en materia de igualdad en la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Actualizar un espacio de igualdad en la web corporativa donde se recoja todo lo referente a esta materia.	65	Mantener actualizado un espacio de igualdad en la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Comunicar el compromiso de la organización con la igualdad tanto en foros internos como externos, especialmente en relación con proveedores y relaciones con terceros.	66	Incluir un apartado en materia de igualdad en las ofertas de contratación de proveedores externos.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	Diseñar protocolo de contratación con terceros en materia de igualdad	67	Diseño del protocolo.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
Salud laboral	Asegurar el conocimiento del protocolo de embarazo y lactancia en cada centro de trabajo por equipo gerencial con el fin de que informe debidamente en cada caso.	68	Incluir esta medida en el apartado de igualdad de la Intranet de la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Incorporar la perspectiva de género a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo (incluidos los riesgos psicosociales) de manera que se detecten, prevengan y excluyan riesgos vinculados con el sexo.	69	Revisar la Evaluación de Puestos de Trabajo junto con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Siempre que sea posible de acuerdo con las dimensiones, ocupación y distribución de la plantilla en el centro de trabajo, habilitar una sala de lactancia.	70	Analizar al final de cada año el número de salas de lactancia existentes en la empresa.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la comisión de seguimiento
	Proyecto de Ambiente de trabajo saludable: Emprender acciones encaminadas a favorecer y potenciar la salud de las personas	71	Incluir un módulo de salud con perspectiva de género en el Plan de formación.	Durante la vigencia del plan.	Departamento de RR.HH.	Anualmente, en la primera reunión de la

Bloque	Descripción	Medida nº	Indicadores	Plazo de ejecución	Responsable	Fecha de seguimiento/ evaluación
	trabajadoras con perspectiva de género.					comisión de seguimiento