

I Plan de Igualdad

Predictia Intelligent Data Solutions SL



Versión 2.0
Santander, 29 de noviembre de 2023

1. Introducción.....	4
1.1 Presentación de la empresa.....	4
1.2 Marco legal.....	4
1.3 Compromiso de la Empresa con la Igualdad.....	5
1.4 Principios rectores y definiciones que nos inspiran.....	6
1.5 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad.....	9
2. Diagnóstico de la situación.....	10
2.1 Comisión Negociadora.....	10
2.2 Diagnóstico de la situación.....	11
2.2.1. Procesos de selección y contratación.....	13
2.2.2. Salarios.....	14
2.2.3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.....	15
2.2.4. Comunicación externa e interna.....	15
2.3 Infrarrepresentación de las mujeres en las TICs.....	18
2.4 Conclusiones.....	20
3. Plan de Igualdad.....	21
3.1 Objetivo general y específicos.....	21
3.2 Actuaciones previstas e indicadores.....	23
3.3. Seguimiento y evaluación.....	30
4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Empresa.....	38
4.1. Compromiso de la empresa en la gestión de la prevención y erradicación del acosos sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.....	38
4.2. Características y etapas del protocolo.....	40
4.2.1 La tutela preventiva.....	40
4.2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	40
4.2.1.2. Identificación de conductas.....	41
4.2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	41
4.2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	43
4.2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital.....	45
4.2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.....	47
4.2.2. El procedimiento de actuación.....	48
4.2.2.1. Determinación de la comisión instructora.....	50
4.2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.....	51
4.2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal.....	52
4.2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal.....	53
4.2.2.5. La resolución del expediente de acoso.....	55

4.2.2.6. Seguimiento.....	56
4.3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.....	57
4.4. Modelo de denuncia o reclamación en la Empresa.....	58
4.5. Regulación vigente de los delitos contra la libertad sexual.....	61
CAPÍTULO II.....	63
De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años.....	63
Artículo 181.....	63
Artículo 182.....	64
Artículo 183.....	64
Artículo 183 bis.....	65
CAPÍTULO IV.....	66
De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual.....	66
Artículo 185.....	66
Artículo 186.....	66
CAPÍTULO V.....	66
De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.....	66
Artículo 187.....	66
Artículo 188.....	67
Artículo 189.....	68
Artículo 189 bis.....	70
Artículo 189 ter.....	70
Artículo 193.....	72
Artículo 194.....	72
Artículo 194 bis.....	73
5. Anexos.....	73
Anexo I. Promoción de la negociación del plan de igualdad.....	73
Anexo II. Acta de constitución de la comisión negociadora.....	75
Anexo IIa: Sustitución de las personas que integran la Comisión negociadora.....	79
6. Bibliografía.....	80

1. Introducción

1.1 Presentación de la empresa

Predictia Intelligent Data Solutions SL con NIF B39695564, en adelante PREDICTIA, nació en 2008 como una spin-off del grupo de investigación en minería de datos de la Universidad de Cantabria.

Nuestro objetivo es ofrecer soluciones de minería y gestión de datos en el ámbito de la innovación, especialmente en los campos de clima y salud. Estamos especializados en manejo, almacenamiento, acceso y visualización de datos, así como técnicas de minería de datos no estándar, lo que nos permite extraer la información relevante para cada problema específico.

Nuestras soluciones suelen estar basadas en la web (incluido el desarrollo de portales para acceder a la información o el uso de algoritmos de minería de datos en línea). De esta manera proporcionamos soluciones sencillas y listas para usar.

1.2 Marco legal

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y la de Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre hombres y mujeres, así como la eliminación de desigualdades entre unos y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus países integrantes.

En el ordenamiento jurídico español se contemplan la dimensión formal y material de la igualdad en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española. Además, La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres legisla que todas las entidades

están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y varones, plasmadas en los planes de igualdad.

PREDICTIA, acogiéndose a la legislación vigente y en el marco de su política de gestión de Recursos Humanos, ha actualizado su I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, diseñando este II Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, con el fin de garantizar la igualdad de hombres y mujeres que componen su plantilla.

1.3 Compromiso de la Empresa con la Igualdad

El I Plan de Igualdad responde al firme compromiso de PREDICTIA con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica). A pesar de que la Ley de Igualdad no obliga a PREDICTIA a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, ha decidido llevarlo a cabo debido a su compromiso con los valores éticos, con los derechos de los y las trabajadoras y su responsabilidad en un avance social imprescindible e ineludible como es la igualdad entre hombres y mujeres.

Este compromiso firme se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos, y no sólo en las materias que incluye este plan, sino de forma transversal en lo que tiene que ver con nuestro trabajo en el manejo, almacenamiento, acceso y visualización de datos. Estamos comprometidos con que la perspectiva de género se incluya dentro de nuestro posicionamiento como empresa.

Este I Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del diagnóstico de la situación de nuestra empresa y se adapta a la normativa vigente, tanto el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, como el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Con la elaboración del presente Plan pretendemos contribuir con el objeto que fundamenta la Ley Orgánica 3/2007 del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera

de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Especialmente en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

1.4 Principios rectores y definiciones que nos inspiran

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en PREDICTIA, no está dirigido exclusivamente a las mujeres, sino a la reflexión de todo el equipo sobre las diferencias y condicionantes que acotan las desigualdades de género en nuestra sociedad.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, no sólo desde el punto de vista de las personas que trabajamos en PREDICTIA, sino en el contenido de nuestro trabajo.
- De naturaleza correctiva y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones presentes y futuras por razón de género, y que esta reflexión nos ayude a visibilizar y reflexionar sobre otras discriminaciones presentes en nuestra sociedad, y que inconscientemente reproducimos en nuestra vida laboral, y cotidiana.
- Nuestro Plan es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento. Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación. La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y

hombres que serán más aludidas en nuestro Plan. Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3

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 profesional, y en las condiciones de trabajo. Art.5

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 trabajador o trabajadora 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 e indirecta. Art.6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. 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. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

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

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Acciones positivas. Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a 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.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Tutela jurídica efectiva. Art.12

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

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Art.28 del Estatuto de los Trabajadores

El empresario o empresaria está obligado/a a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

1.5 Ámbito de aplicación y vigencia del Plan de Igualdad

El I Plan de Igualdad de PREDICTIA es un documento estratégico de la entidad, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de género”.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

El Plan de Igualdad será de aplicación al equipo humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que se lleve a cabo.

El I Plan de Igualdad de PREDICTIA tendrá una vigencia de 4 años desde marzo de 2022 hasta marzo del año 2026. El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

2. Diagnóstico de la situación

2.1 Comisión Negociadora

PREDICTIA ha puesto en marcha el equipo de trabajo de la Comisión Negociadora de este primer plan en base a criterios de voluntariedad de las personas responsables del proceso y de paridad, con representación de mujeres y hombres.

La Comisión Negociadora se constituyó el 27/11/2023 según acta recogida en el Anexo I, asumiendo el encargo del diseño, negociación e impulso del II Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la dirección de la entidad:

- Daniel San Martín

En representación del Equipo Humano:

- David Iglesias
- Eva Prieto

Siendo un plan elaborado de forma voluntaria, tal como se recoge en la Ley Orgánica en su Art. 25:

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Es por eso que la Comisión Negociadora se ha constituido de forma paritaria en representación del Equipo Humano y que el Plan será consultado y dado a conocer al resto de trabajadores/as, así como al representante legal de los mismos.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la misma para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas del Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, asume el compromiso de realizar una evaluación periódica del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación final que servirá de inicio del II Plan de Igualdad, pasando a denominarse Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, pasamos a realizar un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conocerá la situación de las personas trabajadoras y se construirán las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

Este Plan tiene previsto un proceso de actualización continua que involucre a toda la plantilla mediante el envío de cuestionarios, el desarrollo de dinámicas grupales y acciones de formación puntuales, donde se puedan plantear cambios en la dinámica de la empresa, acciones específicas y otro tipo de iniciativas de mejora.

2.2 Diagnóstico de la situación

Respecto a la distribución hombres/mujeres entre la plantilla nos encontramos con una entidad de 13 miembros (1 mujer y 12 hombres) en los que el 8 % son mujeres, por lo que no cuenta con una representación equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras.

La edad media de la plantilla es de 29 años, en el caso de las mujeres la edad media es de 39 años.

Si observamos las cargas familiares, sólo dos trabajadores hombres cuentan con descendientes a su cargo. Ningún trabajador/a más tiene personas a su cargo, ascendientes, descendientes o personas con discapacidad.

La empresa facilita como medidas de conciliación, la flexibilidad total de la jornada, opción a teletrabajo, flexibilidad en la elección de fechas para vacaciones y permisos para cuidados según normativa vigente. Hasta la elaboración de este plan se trataba de unos beneficios reconocidos de mutuo acuerdo, suponiendo este Plan un paso adelante en el reconocimiento de los mismos, que quedarán recogidos por escrito.

En cuanto a la antigüedad el 60% del Equipo Humano lleva más de 3 años trabajando en la entidad. La antigüedad media de las mujeres es de 1 año.

Respecto a la distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo

y las exigencias de cada puesto de trabajo. El 85% de los trabajadores (1 mujer y 12 hombres) tienen estudios universitarios.

El análisis de las categorías profesionales se materializa en el organigrama de la empresa.

Existe un único puesto directivo ocupado por un hombre. El 50% de los trabajadores (100% hombres) ejercen como programadores juniors. El 23% tienen la categoría profesional de programadores/as senior, (2 hombres y una mujer). El resto de los trabajadores (15%) ocupa las figuras de analista programador y responsable de comunicación.

Todos los trabajadores/as tienen contratos indefinidos a jornada completa. No ha existido ningún caso de reducción por conciliación.

Si hablamos del plan de formación, PREDICTIA fomenta la formación interna facilitando tiempo y recursos para ello. Parte de la formación se realiza a través de charlas técnicas periódicas impartidas por el propio personal de la empresa. Cabe destacar que uno de los trabajadores está cursando estudios de doctorado en la Universidad de Cantabria mediante un programa de doctorado industrial. Todos los trabajadores/as han realizado la formación relacionada con Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.

Al finalizar cada año se hace una evaluación del rendimiento y resultados de cada trabajador/a para analizar la promoción de personal. En base a la misma, se propone, si es pertinente, una actualización de la categoría profesional, salario y se establece un plus de productividad en la nómina de diciembre. Al margen de estas evaluaciones periódicas se realizan, en función del rendimiento de los/as trabajadores/as, evaluaciones y promociones extraordinarias. Como ejemplo, la única trabajadora que hay en plantilla promocionó a la categoría profesional de programadora senior en el mes julio de 2021 cuando tenía una antigüedad de 6 meses en la empresa. Se trata del caso de promoción más rápido siendo el tiempo medio de promoción de categoría profesional de dos años.

2.2.1. Procesos de selección y contratación

Los procesos de selección de Predictia siguen diferentes caminos según las necesidades de la empresa en el momento. Habitualmente se suele ofertar prácticas remuneradas dentro de la empresa a estudiantes de grados y másteres relevantes en la Universidad de Cantabria (UC), que realizan proyectos propios relacionados con los proyectos que

se están ejecutando en ese momento en Predictia. El contacto con estos estudiantes se realiza anualmente, en la Feria de Empleo de la Facultad de Ciencias de la UC. Tras una evaluación satisfactoria de estas prácticas, se les ofrece pasar a trabajar en la empresa.

Este ha sido el caso para 4 de las últimas 5 contrataciones. Cuando se han hecho ofertas públicas de trabajo, porque se necesitaba contratar personal en puestos con características muy determinadas, se hace pública la oferta, especificando: la horquilla de remuneración, condiciones laborales (presencialidad/flexibilidad, número de horas) y tareas a cumplir. Estas ofertas están redactadas de manera neutra, de forma no sexista y los procesos de selección utilizan un lenguaje respetuoso, comprometido con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista. En el último proceso abierto de selección se recibieron 25 CVs, con un porcentaje de 12% mujeres.

La última oferta publicada en abierto puede consultarse en la página web¹:

Science communication vacancy

About Predictia

Predictia is an IT company founded in 2008 specialized in the development of software for the management, post-processing and visualization of datasets in scientific sectors, mostly climate and health. Predictia offers solutions based on web technologies (including the development of web services and portals) for data access and/or online data analytics and post-processing. Predictia's activities keep a good balance between service provision and research activities, mainly in the framework of different international initiatives, which are a key driver of competitiveness for their products.

About the project

We have been involved in several Copernicus Climate Change Service (C3S) contracts in the last years. In the most recent one we are developing an innovative service for on-demand applying bias-adjustment techniques to climate projections. We are looking for a science communication expert to carry out communication and user engagement activities for this service. The candidate will closely work with Predictia's engineers and climate scientists communicating user requirements coming from different engagement activities. He/she will present the service in different international climate conferences and workshops and will coordinate the elaboration of online and printed dissemination material.

¹ <https://predictia.es/es/news/job-offer-science-communication>

Requirements

Any technical degree (Physics, Mathematics, Environmental science, Engineering, etc.).
At least one year of experience in science communication (e.g. dissemination activities in EU-H2020 projects).

Knowledge on climate and/or meteorology.

Excellent communication skills in English.

Very good public speaking skills.

Willingness to travel.

Conditions

The position will be located at Predictia's headquarters in Santander.

Full-time contract with flexible hours.

12-month contract renewable

A competitive salary according to the experience of the candidate (from 26k€ to 36k€)

Are you interested?

Send a full CV including contact details to predictia@predictia.es with the subject "Ref=cop15".

2.2.2. Salarios

Los puestos de trabajo de PREDICTIA están regulados por el Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contables, empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Los baremos salariales aplicados en PREDICTIA están muy por encima de los establecidos en el convenio. En la actualidad PREDICTIA aplica las siguientes figuras profesionales:

- Programador/a junior
- Programador/a senior
- Analista programador
- Jefe superior

La empresa remunera anualmente a los/as trabajadores/as con un plus de productividad a final de año en función del rendimiento de los/as mismos/as. El salario de la trabajadora actualmente en plantilla, de acuerdo a su categoría profesional, se encuentra en el tercil más alto.

2.2.3. Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud

La empresa cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud en vigor y actualizado. Este plan fue elaborado y es actualizado con la asistencia técnica de una empresa externa (Serpresan del Grupo Preving).

2.2.4. Comunicación externa e interna

Comunicación interna

Debido al tamaño de la empresa, y su estructura de trabajo semi-presencial la comunicación interna se realiza a través de un reducido número de canales:

- En persona en la oficina: en este ámbito no se ha detectado ningún caso discriminatorio. El lenguaje empleado en el día a día es respetuoso y hay un buen ambiente de trabajo.
- Plataforma Slack: En este ámbito la comunicación es por escrito y el lenguaje empleado en el día a día es respetuoso. Los canales de cada proyecto se emplean para uso exclusivamente profesional, y hay canales dedicados para hablar de forma más distendida. De esta forma se logra una comunicación interna más fluida y dirigida.
- Reuniones telemáticas: Se realizan para la organización del trabajo, discusión de temas técnicos. El lenguaje empleado es respetuoso y hay un clima bueno de trabajo.

Comunicación externa

Los materiales y acciones de comunicación externa de la empresa son no sexistas, empleando un lenguaje inclusivo. Los materiales y herramientas empleados en la comunicación externa son:

- Dossier sobre la empresa: recoge los servicios y productos ofertados por Predictia, presentados de una manera neutra, tanto en el lenguaje escrito como en la imagen. Si bien a día de hoy no se incluyen imágenes de personas en el

dossier (p. ej. usuarios empleando algún servicio), en el proceso de maquetación y diseño de los materiales se tiene en cuenta la representación de género.

- Perfiles en redes: se utiliza en todos los perfiles un lenguaje inclusivo. Para las imágenes de stock, en el caso de que haya presencia de personas, se suele recurrir a repositorios específicos que sean inclusivos (p. ej. Women in tech via Unsplash²).
- Página web: el portal principal para la presencia online de la empresa. El lenguaje empleado es no sexista y en el material audiovisual se tiene en cuenta una representación igualitaria.

² <https://unsplash.com/s/photos/women-in-tech>



Figura: ejemplo de material de comunicación (publicación de Twitter Card)

Además, se realizan acciones concretas de comunicación externa:

- Participación en eventos comerciales y matchmaking: en este caso, la representación de la empresa ha sido siempre masculina, porque la comunicación es responsabilidad de un hombre.
- Participación en Feria de Empleo de la UC: Predictia participa anualmente en la Feria de Empleo de la UC, para entrar en contacto con estudiantes de la Universidad y ofrecer prácticas en la empresa.
- Participación en plataformas estratégicas: a través de la participación en diferentes plataformas (Plataforma Tecnológica del Vino, IPAM, Cluster Tera...), la empresa está en contacto con el resto de actores del sector.

Estas acciones se realizan empleando siempre un lenguaje no sexista ni discriminatorio

2.3 Infrarrepresentación de las mujeres en las TICs

En el año 2018 se publicó el Estudio Las mujeres en las empresas técnicas y/o tecnológicas de la Red DIE. Medidas de selección y promoción³ por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Secretaría de Estado de Igualdad (Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad). En dicho estudio las empresas y otros tipos de entidades que integran la Red DIE mantienen el objetivo común de construir un entorno laboral igualitario que convierta la política de igualdad de la empresa en una de las principales estrategias organizativas. De este estudio se extraen las siguientes conclusiones, las cuales consideramos son un reflejo de la realidad a la que se enfrenta PREDICTIA y las empresas del sector:

Respecto a la segregación ocupacional, que hace referencia a la desigual distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral, es uno de los factores que genera desigualdad en el empleo. La segregación ocupacional puede ser horizontal, es decir, la feminización y masculinización de ciertos sectores, ramas de actividad y puestos de trabajo, y vertical, que hace referencia a la desigual distribución jerárquica según la cual los varones ocupan los puestos más altos y de mayor categoría profesional.

El mapa de la segregación horizontal muestra cómo las mujeres están presentes mayoritariamente en ocupaciones vinculadas con el ámbito relacional o de cuidados (educación, sanidad, servicios sociales y de atención a personas), como una prolongación del rol que han desempeñado fruto de la tradicional división sexual de trabajo. Estos puestos suelen estar peor valorados y, por tanto, menos remunerados.

En este sentido, las profesiones técnicas y tecnológicas han sido tradicionalmente un ámbito profundamente masculinizado, según evidencian las cifras de Eurostat: En 2017, las mujeres representaban sólo el 17,2% (1,4 millones) de todas las personas empleadas en TIC en la UE (8,4 millones). España empleó, según Eurostat, un 16,1% de mujeres en este sector frente al 83,9% de varones, sensiblemente por debajo de la media de la Unión Europea.

3

https://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/Mujeres_en_empresas_tecnicas_y_tecnologicas_Seleccion_y_promocion.pdf

Durante el período 2007-2017, el número total de hombres especialistas en TIC en la UE aumentó en un 45,2%, mientras que el aumento general del número de mujeres fue solo del 4,3%.

Según la Comisión Europea, el capital humano en TIC es una fuerza motriz para las innovaciones digitales y puede considerarse crucial para la competitividad de las empresas en las economías modernas. Además, aunque este segmento del mercado laboral es relativamente pequeño, el empleo en TIC ha resistido a la crisis económica y se consolida como uno de los sectores donde se van a necesitar más profesionales en los próximos años.

El número de personas empleadas como especialistas en TIC, en la UE-28, creció un 36% durante el período de 2007 a 2017, que fue más de 10 veces superior al correspondiente aumento del empleo total (3,6%). En España, las mayores tasas de empleo (79,7%) en 2017 se presentaron, tanto en hombres como en mujeres, en las personas formadas en Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que es un sector que emplea a un total de 554.123 personas (el 2,9% de la población ocupada) y con un claro potencial de crecimiento.

Ante la evidencia de estos datos cabe hacerse la siguiente pregunta: ¿por qué las mujeres no están presentes en un sector o sectores que ofrecen más empleo y que van a ser claves para la economía del futuro? La escasa presencia de las mujeres en sectores técnicos y tecnológicos tiene su origen, principalmente, en dos factores: La segregación en la elección académica de hombres y mujeres, y la ausencia de un ámbito empresarial que gestione la atracción y retención del talento con perspectiva de género, sobre todo en los procesos de selección y promoción.

Los datos estadísticos evidencian que las jóvenes eligen estudios relacionados con las humanidades y las ciencias sociales y de la salud, mientras que ellos, por el contrario, se sienten más interesados por las ciencias exactas y los estudios ligados a la tecnología, es decir, por los ámbitos que se conocen como STEM (del inglés, Science, Technology, Engineering, and Mathematics). Una excepción en los ámbitos STEM son los ligados a las ciencias biológicas y de la salud, en los que existe una representación por sexos más equilibrada.

Además, la participación femenina ha sufrido un importante retroceso en los últimos años en la mayoría de las carreras técnicas. En Informática, por ejemplo, en el curso 2012-2013, la representación de mujeres ha pasado del 13,3% al 11,9% del alumnado.

Especialmente minoritaria es la presencia de mujeres en Ingeniería del automóvil y en la gran mayoría de las especialidades informáticas. Las carreras técnicas en las que las alumnas tienen más presencia son Ingeniería medioambiental (51%), Ingeniería en diseño industrial (47,2%), Ingeniería química industrial (46,2%) y Nanotecnología (40,8%).

De igual modo, en los módulos de Formación Profesional en los módulos de Formación Profesional de grado superior, los estudios con menor representación femenina son los relacionados con los sectores técnicos y tecnológicos: Mantenimiento de vehículos autopropulsados (2,80% de alumnas), Electricidad y electrónica (4,81%), Energía y agua (7,84%), Fabricación mecánica (8,85%) e Informática (11,97%).

Derivada de la escasa presencia de mujeres en estudios técnicos, tecnológicos y científicos, existe una carencia importante de mujeres en las empresas que se dedican a estos ámbitos, que además suelen abandonar sus carreras en mayor medida que los hombres.

2.4 Conclusiones

Cómo podemos ver los datos de infrarrepresentación de las mujeres que se reflejan en nuestra empresa son el resultado de un sistema estructural en el que confluyen dos aspectos, la segregación en la elección académica de hombres y mujeres y la ausencia de un ámbito empresarial que gestione la atracción y retención del talento con perspectiva de género, sobre todo en los procesos de selección y promoción. Para ello debemos movernos en la reflexión y acción en esos dos niveles y llevar a cabo acciones que repercutan en ambos aspectos.

Si indagamos en las causas subyacentes a esas dos realidades el estudio también nos deja unas pinceladas sobre las mismas, que posteriormente pueden ayudarnos a la hora de buscar actuaciones que tengan más impacto.

- **Roles y estereotipos de género** y la opinión, derivada de estos estereotipos, de que los chicos son mejores en ciencias, mientras que las chicas son más competentes en idiomas, humanidades y ciencias sociales. Estas creencias estereotipadas influyen tanto en la autopercepción de las capacidades de las mujeres y de los hombres, como en las personas que trabajan en su orientación académica y en el conjunto del entorno social (familia y grupo de iguales).
- **Invisibilización de las mujeres y falta de referentes femeninos** relacionados con todos los ámbitos de conocimiento y, especialmente, con el tecnológico en libros de texto, medios de comunicación, internet, etc.

- **Estereotipos sobre las personas que trabajan en este ámbito y el modelo de organización de las empresas:** la idea de que en estos sectores trabajan personas con poca capacidad de relación y que dedican muchas horas al trabajo no resulta atrayente, en especial para las mujeres.
- **Los procesos de selección no se ajustan a criterios de valoración objetivos** según los requisitos del puesto de trabajo. En este sentido, las opiniones basadas en estereotipos de las personas que seleccionan personal restan la posibilidad a las mujeres de optar a determinados empleos en igualdad de condiciones.
- **La imagen que transmite el ámbito de las STEM** respecto al predominio de valores asociados al género masculino en formas de trabajo, liderazgos, etc. Teniendo en cuenta que las mujeres eligen profesiones con un alto componente de proyección social, no se ha puesto suficientemente en valor la repercusión social de las profesiones técnicas y tecnológicas.
- **La falta de mentoras, de modelos de referencia y de redes femeninas.**
- **La dificultad de conciliar trabajo y vida personal** sigue siendo un factor por el cual las mujeres, que continúan asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y de cuidados, descartan trabajar en ciertos sectores asociados con largas jornadas laborales.

Pasaremos en el siguiente apartado del Plan, partiendo de que nos encontramos en un sector que tiene mucho que reflexionar sobre el papel de la mujer en el presente y futuro, a desarrollar qué actuaciones podemos llevar a cabo, para conseguir mejoras en nuestra empresa, que tengan un efecto multiplicador en el sector concreto en el que nos movemos.

3. Plan de Igualdad

3.1 Objetivo general y específicos

Objetivo general.- Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en PREDICTIA e integrar la perspectiva de género en la gestión de nuestro trabajo diario, además de contribuir a que el área de las TICs sea un sector de interés y representación para las mujeres.

Áreas de interés	Objetivos específicos
Procesos de selección y contratación	Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.
Clasificación y promoción profesional	Establecer la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción y clasificación
Formación	<p>Garantizar la igualdad de género en el acceso a la formación en el empleo, que además pueda repercutir en la promoción profesional.</p> <p>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, dando a conocer las dificultades de las mujeres en el área de las TICs.</p> <p>Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, de sus objetivos y contenidos y formar en materia de igualdad a las personas encargadas del seguimiento del Plan de Igualdad que no tengan ya formación en la materia.</p>
Retribuciones y condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad de sueldos en trabajos de igual valor.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	<p>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.</p> <p>Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad de los cuidados.</p>
Infrarrepresentación femenina	Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.

Riesgos laborales y salud laboral	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
Comunicación interna y externa	Introducir la dimensión de género en las comunicaciones externas e internas. Tener una actitud proactiva en la comunicación interna y externa, favoreciendo la participación en foros que traten temas profesionales con una perspectiva de género

3.2 Actuaciones previstas e indicadores

Objetivos	Actuaciones	Indicadores
Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.	<p>Revisión de los procesos de selección con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio que discrimine a las mujeres.</p> <p>Distribuir ofertas en agrupaciones de mujeres profesionales como PyLadies, grupo de desarrolladoras en Python.</p> <p>Explicitar en las ofertas y entrevistas de trabajo las medidas de flexibilidad recogidas en este Plan como herramienta para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Revisión de las ofertas por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Nº de ofertas y nº de canales de distribución profesionales donde se garantice que las candidaturas lleguen a mujeres, garantizando así que lleguen CVs de mujeres.</p> <p>Nº de CVs de mujeres que llegan a cada oferta, intentando un aumento progresivo a lo largo de la</p>

	<p>Participar en ferias formativas, universitarias y de empleo que fomenten la visibilización de candidatas mujeres y el campo de las TICs como un sector atrayente para las mujeres, donde poder emplearse y aportar valor.</p>	<p>implementación de este Plan.</p> <p>Nº de ferias en las que ha participado PREDICTIA, en el caso de tratarse de ferias de captación de candidaturas y nº de CVs de mujeres recibidos.</p> <p>Nº de mujeres en la plantilla.</p>
<p>Establecer la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción y clasificación.</p>	<p>Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.</p> <p>Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas, atendiendo especialmente a la cuestión de género.</p>	<p>Elaboración de criterios de promoción que garanticen la objetividad e igualdad y promuevan la puesta en valor del conocimiento y talento de la plantilla</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se valorarán las cuestiones meramente técnicas y competenciales referidas al puesto de trabajo. - Se elaborará un modelo de entrevista que garantizará la selección por criterios objetivos. - Se valorarán prioritariamente los recursos internos para cubrir vacantes. <p>Nº de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado</p>

		por sexo, de personas que finalmente promocionan.
<p>Garantizar la igualdad de género en el acceso a la formación en el empleo, que además pueda repercutir en la promoción profesional.</p> <p>Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades, dando a conocer las dificultades de las mujeres en el área de las TICs.</p> <p>Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, de sus objetivos y contenidos y formar en materia de igualdad a las personas encargadas del seguimiento del Plan que no tengan formación previa en la materia.</p>	<p>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a formación complementaria de forma igualitaria, especialmente en la formación que pueda repercutir en las posibilidades de promoción profesional.</p> <p>Introducir la visión de género en la formación interna que realice PREDICTIA, reflexionando sobre la infrarrepresentación de mujeres en el sector tecnológico.</p> <p>Añadir la visión de género en el trabajo que se realiza, especialmente en la segregación de datos por sexo en los materiales que se manejan.</p> <p>Formar en igualdad al Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Planificación de horarios de formación compatibles con la vida personal y familiar y que garanticen el acceso a la formación de todas las personas</p> <p>Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la</p>	<p>Nº de formaciones que recibe cada profesional, revisando que sea proporcional e igualitario entre los profesionales hombres y mujeres de la misma categoría.</p> <p>Nº de formaciones internas en las que se trató y debatió sobre cuestiones de género en el sector tecnológico.</p> <p>Nº de acciones de trabajo interno en la que se añadió la segregación o visión de género que antes no existía.</p> <p>Nº de cursos relacionados con igualdad realizados por el Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Nº de formaciones que han respetado unos horarios compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar, es decir, dentro de la horquilla de 9:30 a 17:00.</p> <p>Medidas llevadas a cabo para difundir el Plan de Igualdad entre el Equipo</p>

	página web.	Humano y publicación en su página web. Difusión del plan entre clientes y contrapartes.
Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad de sueldos en trabajos de igual valor.	Implantación de una estructura retributiva clara y transparente siguiendo los principios recogidos en el R.D.902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres siguiendo el principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.	Anualmente se elabora el registro retributivo según el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo relativo al R.D. 902/2020.
Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación. Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad de los cuidados.	Explicitar en las ofertas de trabajo las actuaciones que aquí se recogen como herramientas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente. Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas	Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación. Nº de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo. Nº de personas que se benefician de las actuaciones de conciliación recogidas. Nº de documentos internos de la entidad en los que se recogen estas medidas concretas, y todas las recogidas en el Plan. Nº de reuniones celebradas en días

	<p>en situación de dependencia a cargo).</p> <p>Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales. Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.</p> <p>Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.</p> <p>Establecimiento del horario límite máximo para el inicio y la finalización de reuniones entre las 9:30 y las 17.00 horas y convocarlas con 48 h. de antelación como mínimo para facilitar la conciliación.</p> <p>Al trabajar con organismos de otros países intentar que las reuniones no se lleven a cabo en días festivos del calendario laboral vigente.</p>	<p>festivos.</p> <p>Nº de reuniones llevadas a cabo antes de las 9:30 y después de las 17:00.</p>
<p>Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.</p>	<p>Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.</p>

	trabajo de que se trate.	
Prevenir comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo.	<p>Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.</p> <p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa formación específica sobre qué es el acoso sexual y por razón de sexo para dar a conocer y sensibilizar sobre esta materia al equipo humano de PREDICTIA.</p> <p>Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.</p>	<p>Nº de incidencias que hayan tenido lugar.</p> <p>Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre qué es el acoso sexual o por razón de sexo, y cómo prevenirlo desde el ámbito laboral.</p>
Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	<p>Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.</p> <p>Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.</p> <p>Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión,</p>	<p>Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.</p> <p>Desarrollar las medidas de salud laboral implementadas por la empresa de PRL.</p>

	ansiedad) que afectan en mayor medida a las mujeres.	
Introducir la dimensión de género en las comunicaciones externas e internas. Tener una actitud proactiva en la comunicación interna y externa, favoreciendo la participación en foros que traten temas profesionales con una perspectiva de género	Difusión en RR.SS. de la visibilización del papel de las mujeres en la ciencia a lo largo de todo el año, fomentando la visibilidad también de iniciativas relacionadas (programas de mentorización, plataformas específicas, etc)	

3.3. Seguimiento y evaluación

Temporalización y recursos disponibles			
Actuaciones	Indicadores	Temporalización	Personas responsables y recursos disponibles
<p>Revisión de los procesos de selección con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio que discrimine a las mujeres.</p> <p>Distribuir ofertas en agrupaciones de mujeres profesionales como PyLadies, grupo de desarrolladoras en Python.</p> <p>Explicitar en las ofertas y entrevistas de trabajo las medidas de flexibilidad recogidas en este Plan como herramienta para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Revisión de las ofertas por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Nº de ofertas y nº de canales de distribución profesionales donde se garantice que las candidaturas lleguen a mujeres, garantizando así que lleguen CVs de mujeres.</p> <p>Nº de CVs de mujeres que llegan a cada oferta, intentando un aumento progresivo a lo largo de la implementación de este Plan.</p>	<p>Los datos relativos a los procesos de selección se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años.</p>	<p>Persona responsable de personal y Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p>

<p>Participar en ferias formativas, universitarias y de empleo que fomenten la visibilización de candidatas mujeres y el campo de las TICs como un sector atrayente para las mujeres, donde poder emplearse y aportar valor.</p>	<p>Nº de ferias en las que ha participado PREDICTIA, en el caso de tratarse de ferias de captación de candidaturas y nº de CVs de mujeres recibidos.</p> <p>Nº de mujeres en la plantilla.</p>		
<p>Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.</p> <p>Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas, atendiendo especialmente a la cuestión de género.</p>	<p>Elaboración de criterios de promoción que garanticen la objetividad e igualdad y promuevan la puesta en valor del conocimiento y talento de la plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se valorarán las cuestiones meramente técnicas y competenciales referidas al puesto de trabajo. - Se elaborará un modelo de entrevista que garantizará la selección por criterios objetivos. - Se valorarán prioritariamente los recursos internos para cubrir vacantes. 	<p>El documento con los criterios de acceso a la promoción se elaborará en el primer año de vigencia del Plan.</p> <p>Los datos relativos a los procesos de promoción se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años.</p>	<p>Dirección de la empresa.</p>

	Nº de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que finalmente promocionan.		
<p>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a formación complementaria de forma igualitaria, especialmente en la formación que pueda repercutir en las posibilidades de promoción profesional.</p> <p>Introducir la visión de género en la formación interna que realice PREDICTIA, reflexionando sobre la infrarrepresentación de mujeres en el sector tecnológico.</p> <p>Añadir la visión de género en el trabajo que se realiza, especialmente en la segregación de datos por sexo en los materiales que se manejan.</p> <p>Formar en igualdad al Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p>	<p>Nº de formaciones que recibe cada profesional, revisando que sea proporcional e igualitario entre los profesionales hombres y mujeres de la misma categoría.</p> <p>Nº de formaciones internas en las que se trató y debatió sobre cuestiones de género en el sector tecnológico.</p> <p>Nº de acciones de trabajo interno en la que se añadió la segregación o visión de género que antes no existía.</p> <p>Nº de cursos relacionados con igualdad realizados por el Equipo responsable del</p>	<p>Los datos relativos a la formación se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años y el establecimiento de mejoras si procede en esa revisión intermedia.</p> <p>La formación del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad se realizará en la primera mitad de vigencia del plan.</p> <p>La difusión de este Plan de Igualdad se llevará a cabo en el primer año de vigencia.</p>	<p>Persona responsable de formación y formadores/as específicos.</p> <p>Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Dirección de la empresa.</p>

<p>Planificación de horarios de formación compatibles con la vida personal y familiar y que garanticen el acceso a la formación de todas las personas</p> <p>Difusión del I Plan de Igualdad a la plantilla y publicación de éste en la página web.</p>	<p>seguimiento del Plan de Igualdad.</p> <p>Nº de formaciones que han respetado unos horarios compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar, es decir, dentro de la horquilla de 9:30 a 14:00.</p> <p>Medidas llevadas a cabo para difundir el Plan de Igualdad entre el Equipo Humano y publicación en su página web.</p> <p>Difusión del plan entre clientes y contrapartes.</p>		
<p>Implantación de una estructura retributiva clara y transparente siguiendo los principios recogidos en el R.D.902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de principio de transparencia retributiva y la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor</p>	<p>Se elaborará el Registro retributivo según el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta lo relativo al R.D. 902/2020.</p>	<p>Anualmente.</p>	<p>Dirección de la empresa.</p>

<p>Explicitar en las ofertas de trabajo las actuaciones que aquí se recogen como herramientas para fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo).</p> <p>Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.</p> <p>Posibilidad de teletrabajo, siempre</p>	<p>Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre los derechos de conciliación.</p> <p>Nº de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.</p> <p>Nº de personas que se benefician de las actuaciones de conciliación recogidas.</p> <p>Nº de documentos internos de la entidad en los que se recogen estas medidas concretas, y todas las recogidas en el Plan.</p> <p>Nº de reuniones celebradas en días festivos.</p> <p>Nº de reuniones llevadas a cabo antes de las 9:30 y después de las 17:00.</p>	<p>Los datos relativos a la conciliación se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años y el establecimiento de mejoras si procede en esa revisión intermedia.</p> <p>La incorporación del Plan a la documentación estratégica e interna de PREDICTIA se llevará a cabo durante el primer año de vigencia.</p> <p>La información relativa a los derechos de conciliación se llevarán a cabo en el primer año de vigencia del Plan.</p>	<p>Dirección de la empresa, responsable de comunicación y seguimiento por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p>
--	---	---	--

<p>que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.</p> <p>Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.</p> <p>Establecimiento del horario límite máximo para el inicio y la finalización de reuniones entre las 9:30 y las 17.00 horas y convocarlas con 48 h. de antelación como mínimo para facilitar la conciliación.</p> <p>Al trabajar con organismos de otros países intentar que las reuniones no se lleven a cabo en días festivos del calendario laboral vigente.</p>			
<p>Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.</p>	<p>Nº de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.</p>	<p>Los datos relativos a la subrepresentación de la mujer en las distintas categorías se recogerán a lo largo de toda la vigencia del plan, con una revisión de resultados a mitad de los próximos 4 años y el</p>	<p>Dirección de la empresa, y seguimiento por parte del Equipo responsable del seguimiento del Plan de Igualdad.</p>

		establecimiento de mejoras si procede en esa revisión intermedia	
<p>Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.</p> <p>Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa formación específica sobre qué es el el acoso sexual y por razón de sexo para dar a conocer y sensibilizar sobre esta materia al equipo humano de PREDICTIA.</p> <p>Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.</p>	<p>Nº de incidencias que hayan tenido lugar.</p> <p>Nº y canales de comunicación utilizados para informar sobre qué es el acoso sexual o por razón de sexo, y cómo prevenirlo desde el ámbito laboral.</p>	<p>Seguimiento continuo de no incidencias.</p> <p>La información relativa a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo se llevará a cabo en el primer año de vigencia.</p>	Dirección de la empresa.
Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de	La revisión de PRL en los puestos de trabajo y la	Empresa externalizada: Serpresan del Grupo Preving con

<p>puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.</p> <p>Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.</p> <p>Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afectan en mayor medida a las mujeres.</p>	<p>datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.</p> <p>Desarrollar las medidas de salud laboral implementadas por la empresa de PRL.</p>	<p>inclusión de la perspectiva de género la llevará a cabo la empresa con la que se externaliza esta materia en el momento de la revisión anual que proceda, lo mismo en el caso de los reconocimientos médicos.</p>	<p>el seguimiento de la dirección de la empresa.</p>
<p>Difusión en RR.SS. de la visibilización del papel de las mujeres en la ciencia y las TICs a lo largo de todo el año, fomentando la visibilidad de diferentes iniciativas (charlas, plataformas específicas, programas de mentorización, etc)</p>	<p>Nº de informaciones/noticias publicadas en RR.SS. para visibilizar el papel de la mujer en la ciencia y la tecnología.</p>		<p>Responsable de comunicación.</p>

4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Empresa

4.1. Compromiso de la empresa en la gestión de la prevención y erradicación del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Con el presente protocolo, **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.**

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la

empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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

1. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
2. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
3. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
4. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
5. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
6. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas—sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa—, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Santander, a 29 de Noviembre de 2023

(Firma de la persona responsable de la empresa)

4.2. Características y etapas del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

4.2.1 La tutela preventiva

4.2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La empresa **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.**

PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.**, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

4.2.1.2. Identificación de conductas

4.2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

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

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

4.2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

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

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

4.2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

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

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

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) ⁴	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
---	----------------------	--	---------------------------	-------------------	-----------------------------------

Acoso sexual en línea

Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos ⁵	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁶ , outing ⁷)	Bullying sexualizado ⁸	Ciberflashing ⁹
--	--	--	-----------------------------------	----------------------------

⁴ Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

⁵ Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

⁶ Revelar información personal o la identidad.

⁷ Revelar la orientación sexual.

⁸ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁹ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica

Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ¹⁰
--	--	--------------------------	---	--	-------------------------------

4.2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

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

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

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

¹⁰ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

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

a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Apartado 4.5.

4.2.2. El procedimiento de actuación

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

Presentación de denuncia o reclamación

Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo: 7 días laborables

Expediente informativo

Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 3 días laborables

Seguimiento

Plazo máximo: 30 días naturales

4.2.2.1. Determinación de la comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas¹¹:

- Daniel San Martín, gerente
- Markel García, representante de las personas trabajadoras
- Eva Prieto, programadora senior

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

- David Iglesias, programador junior

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

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

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

¹¹ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

4.2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.**, Daniel San Martín Segura, Administrador Único, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización¹².

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

Las denuncias serán secretas y **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

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

¹² Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

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

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

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

4.2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

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

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

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

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

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

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

4.2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo. La comisión instructora realizará una investigación¹³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

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

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

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

¹³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

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

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

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

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

4.2.2.5. La resolución del expediente de acoso

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

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento.
3. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si

es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

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

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

4.2.2.6. Seguimiento

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

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

4.3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de **PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.**, el 29/03/2022, manteniéndose vigente durante 4 años.

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

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

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4.4. Modelo de denuncia o reclamación en la Empresa

1. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (Especificar) _____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Tipo contrato/Vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

3. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos _____

Grupo/categoría profesional o puesto: _____

Centro de trabajo: _____

Nombre de la empresa: _____

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.



5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:



Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):



6. Solicitud:

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L.

4.5. Regulación vigente de los delitos contra la libertad sexual

Transcripción del [Título VIII del Código Penal](#)

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.
2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.
4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el

responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- **1.^a** Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- **2.^a** Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- **3.^a** Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- **4.^a** Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- **5.^a** Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- **6.^a** Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- **7.^a** Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurren las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.
- d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

- e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.
- h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

- 6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.
- 7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

- 1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.
- 2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

- 1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III

Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV

De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.
- b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que capture o utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiriera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.

b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.

c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.

d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querrela del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realicen.

5. Anexos

Anexo I. Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L., N.I.F. B39695564 y domicilio social Calle Benidorm, 8, Bajo, 39005 Santander (España), CNAE: 6209, y convenio colectivo aplicable: “Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública”, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS, S.L. para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 1 centro/s de trabajo, sito/s en Santander, Cantabria, 13 personas trabajadoras y con representación legal de las personas trabajadoras.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle Benidorm, 8, Bajo, 39005 Santander (España) y como persona de contacto a Daniel San Martín Segura, e-mail: daniel@predictia.es, teléfono: (+34) 942 76 44 10.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente.

Daniel San Martín Segura, DNI: 16605185J, representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Santander, a 27 de noviembre de 2023

Anexo II. Acta de constitución de la comisión negociadora

En Santander a 27 de noviembre de 2023, reunidas, por una parte, la representación de la empresa:

- Daniel San Martín Segura, Gerente

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Markel García, responsable de I+D

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de PREDICTIA INTELLIGENT DATA SOLUTIONS SL, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

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

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora¹⁴ del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida: En representación de la empresa por:

-Daniel San Martín, Gerente

En representación de la plantilla por¹⁵:

- David Iglesias, programador junior
- Eva Prieto, programadora senior

¹⁴ Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

¹⁵ La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

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

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

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse anualmente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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

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

3.2. Adopción de Acuerdos.

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

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

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

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

3.3 Confidencialidad.

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

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

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

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada [especificar las causas].

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

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:45 horas del día 27 de noviembre de 2023

Firma:

Firma:

Daniel San Martín Segura
En representación de la empresa

Markel García
En representación de las trabajadoras
y los trabajadores

Firma:

Firma:

David Iglesias
Programador junior

Eva Prieto
Programadora senior

Anexo IIa: Sustitución de las personas que integran la Comisión negociadora

Durante la presente reunión se ha llevado a cabo la sustitución de parte de las personas que integran la Comisión Negociadora, con motivo de la vacancia de la anterior representación de la plantilla:

Personas salientes:

- Juan José Sáenz de la Torre, DNI: 73017416Y, responsable de comunicación
- Elena Suárez, DNI: 72188316X, programadora senior

Personas entrantes:

- David Iglesias, DNI: 44063589M, programador junior
- Eva Prieto, DNI: 71892784M, programadora senior

6. Bibliografía

Las mujeres en las empresas técnicas y/o tecnológicas de la Red DIE. Medidas de selección y promoción. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades Secretaría de Estado de Igualdad. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD. 19/10/2018

Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Documento elaborado por: Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. Instituto de las Mujeres. MINISTERIO DE IGUALDAD. Enero 2021

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contables, empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública.