

# III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

**25/05/2026-24/05/2030**

# III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

## CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN .....	2
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	3
3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	4
4.- INFORME DIAGNÓSTICO .....	4
5.- AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	9
5.1.- RESULTADOS .....	9
5.2.- REGISTRO RETRIBUTIVO .....	10
5.4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES SALARIALES POR PUESTOS DE IGUAL VALOR .....	16
5.5. VIGENCIA.....	18
5.6. SISTEMA ANALITICO UTILIZADO .....	18
5.7. PLAN DE ACTUACION .....	19
6.1.- EL COMPROMISO.....	24
6.2.- LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD .....	24
7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	25
7.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	26
7.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	28
8.- MEDIDAS DE IGUALDAD.....	29
9.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	38
10.- EVALUACION Y REVISIÓN .....	41
11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	42
12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION .....	44



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

## 1. PRESENTACIÓN



Este III Plan de Igualdad pretende promover el valor de la igualdad y el principio de no discriminación como pilar básico de la política de la empresa y constituirse como el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **INSTITUTO EUROPA S.L.** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad nace de la convicción de que garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es una inversión que favorece tanto los objetivos integrales de la organización como al desarrollo personal y profesional de las personas que constituyen **INSTITUTO EUROPA S.L.** Asimismo, con ello pretendemos la creación de un elemento que contribuya a desarrollar nuevas formas de gestión del capital humano y una mejora de la eficacia organizativa de la empresa; todo ello orientado hacia la permanencia, consolidación y crecimiento en un mercado económico en constante cambio y evolución.

Es por esta razón por la que trabajadores y trabajadoras de **INSTITUTO EUROPA S.L.** junto con la Dirección de la empresa nos hemos encaminado en un proyecto común que garantice y promueva la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que trabajan **INSTITUTO EUROPA S.L.** construyendo para ello un Plan de Igualdad estratégico donde quedan recogidas de manera coordinada un conjunto de acciones encaminadas a conseguir esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y caracterizado por ser un Plan de Igualdad:

- **COLECTIVO.** Realizado entre todas las personas de la empresa.
- **FLEXIBLE.** Adaptado a nuestras características y peculiaridades, con acciones en todo caso ajustadas a la realidad y a un contexto concreto en función de nuestras necesidades y posibilidades.
- **INTEGRAL.** Incidiendo en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **TRANSVERSAL.** Implicando a todas las áreas de gestión de la empresa.
- **DINÁMICO Y SISTEMÁTICO.** Va adecuándose a cada momento.
- **TENDRÁ UN FIN.** Únicamente cuando se haya conseguido una igualdad efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, su artículo 46.1, define el concepto de plan de igualdad como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo”*.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su artículo 11, establece que: *“Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes”*.

Siguiendo la línea marcada por la legislación vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en las próximas páginas se describe tanto el proceso llevado a cabo por **INSTITUTO EUROPA S.L.** para integrar la igualdad de oportunidades con anterioridad a este Plan de Igualdad como los mecanismos puestos en marcha por la Comisión de Igualdad en el diagnóstico y elaboración del presente II Plan de Igualdad.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente III Plan de Igualdad en empresa se suscribe, por parte empresarial; por **Juan Antonio Sánchez Cordero** con el cargo de Director y Representante Legal de la empresa a efectos de negociación; y por **Rufi Sánchez Hernández**, con el cargo de Responsable de Igualdad Y, por la parte de representación de los y las trabajadoras, por **Roberto Casas Andrés** como Representante legal de las trabajadoras y trabajadores, con el cargo de Secretario de Enseñanza UGT-SP Euskadi y **Oihana Martínez Hoyas** con el cargo de Responsable de Intervención Social de Gipuzkoa y Secretaría de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ+ de irakaskuntza CC.OO y **Olatz Lete Fernández** como parte de la RLPT por UGT de la empresa (centro de Vitoria).

Las mencionadas partes cuentan, y se reconocen de manera recíproca, con la representatividad requerida en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir un Plan de Igualdad en **INSTITUTO EUROPA S.L.**

En este sentido, el presente Plan se alza dotado de la eficacia jurídica y fuerza de obligar que la Constitución y la Ley le confieren, incorporando con tal carácter las medidas específicas de igualdad para el conjunto de la empresa; incluyendo en su ámbito de aplicación a la totalidad de la plantilla.



## III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

### 3.- ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Las partes acuerdan que el presente III Plan de Igualdad afecta, en el ámbito personal, a toda la plantilla de **INSTITUTO EUROPA S.L.** incluyéndose de manera específica a las personas que presten sus servicios en la empresa anteriormente citada de manera subcontratada y a aquellas personas que sean contratadas con posteridad a la implantación del Plan.

En cuanto al **ámbito territorial**; el presente Plan será de aplicación en el territorio nacional.

Por último, el **ámbito temporal** del presente escrito; se acuerda que tendrá una duración máxima de 4 años, desde el **25 de mayo de 2026 hasta el 24 de mayo de 2030.**

### 4.- INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico realizado ha consistido en un análisis cuantitativo y cualitativo detallado de la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. En esta fase, hemos tratado de obtener información y recopilarla de manera ordenada y sistematizada. De esta manera, el diagnóstico nos ha proporcionado un conocimiento de la realidad en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres que integran nuestra organización.

Para obtener los datos a analizar se ha recabado información en base a tres ejes fundamentales:

- Información Básica de **INSTITUTO EUROPA S.L.** (actividad, dimensión, historia y estructura organizativa).
- Información cuantitativa de la empresa: estudiando la situación desagregada por sexos en relación con la edad, la distribución vertical y horizontal de la plantilla, la relación laboral, el nivel de formación y la evolución de la selección de personal y contratación en los últimos años. En este sentido se analiza la plantilla actual, sus condiciones laborales, y las prácticas empresariales que puedan influir en su evolución profesional y en el trato a las personas que integran la organización.
- Análisis de igualdad en la empresa: Se incluye información cualitativa sobre los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, condiciones de trabajo, conciliación corresponsable, retribuciones, infrarrepresentación femenina y la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

Se utiliza un cuestionario de opinión de la plantilla y personal directivo que nos ayude a obtener información para el diagnóstico. Los datos que se han recogido están desagregados por sexo para facilitar el análisis.

Se recoge la información en base a un objetivo previamente marcado. Se analiza el grado de igualdad de cada uno de los indicadores.

El periodo de referencia de los datos utilizados ha sido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre del 2025. La recogida de información de este documento se ha desarrollado durante abril 2026. La fecha final de elaboración de este diagnóstico ha sido 07 de mayo de 2026.

Para la realización de este documento se ha contado con la colaboración de los departamentos de Dirección, Administración y Formación de **INSTITUTO EUROPA S.L.**, siendo RUFÍ SANCHEZ HERNANDEZ la persona responsable de temas de igualdad; así como el asesoramiento de Diversitas Group en materia de Consultoría de Planes de igualdad, dada su formación y experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Veamos los datos que arroja el Diagnóstico realizado y sobre el cual se desarrollarán las medidas que se pondrán en práctica:

- El análisis realizado sobre la situación de la plantilla de **INSTITUTO EUROPA S.L.** permite concluir que la empresa presenta una **estructura global moderadamente feminizada**, compuesta por 318 personas trabajadoras, de las cuales el 57,2% son mujeres y el 42,8% hombres. Esta composición responde, en gran medida, a las características tradicionales del sector de la formación, donde la presencia femenina suele ser predominante.
- Desde la perspectiva del **acceso al empleo y la contratación**, se observa una incorporación equilibrada entre mujeres y hombres en la modalidad contractual más utilizada por la organización, el contrato fijo discontinuo, que concentra la mayor parte de la plantilla y de las nuevas incorporaciones. No obstante, en las contrataciones indefinidas existe una presencia femenina significativamente superior, especialmente en contratos indefinidos a tiempo completo y parcial. Asimismo, las incorporaciones realizadas durante el último año muestran una mayor entrada de mujeres en la organización.
- En relación con la **clasificación profesional y la segregación ocupacional**, el diagnóstico evidencia una segregación horizontal relevante. Las mujeres se concentran principalmente en puestos administrativos, técnicos y de apoyo, mientras que los



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

hombres presentan una mayor concentración relativa en puestos docentes. Aun así, la categoría profesional más numerosa, Profesor/a Titular, presenta una distribución equilibrada entre ambos sexos, lo que contribuye a compensar parcialmente la desigualdad estructural existente en otras áreas.

- Respecto a la **promoción profesional**, el número de promociones registradas durante el último año ha sido reducido, predominando las mejoras salariales frente a verdaderos procesos de desarrollo profesional o cambio de categoría. Aunque las mujeres representan la mayoría de las promociones realizadas, no se identifican mecanismos formalizados, transparentes y sistemáticos de promoción interna basados en criterios objetivos, lo que constituye un aspecto susceptible de mejora para garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional.
- En materia de **formación**, se constata una participación ampliamente feminizada, con una presencia masculina muy reducida en las acciones formativas desarrolladas. La empresa dispone de herramientas de seguimiento y control de la formación, así como de una oferta formativa accesible para toda la plantilla. Destaca positivamente la realización de acciones específicas en igualdad, diversidad y sensibilización, impartidas por entidades especializadas.
- En cuanto a las **condiciones de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo**, la organización presenta una diversidad de jornadas laborales, con predominio de jornadas comprendidas entre 20 y 35 horas semanales. Las mujeres tienen una mayor presencia en jornadas reducidas y parciales, lo que puede estar vinculado con una mayor asunción de responsabilidades familiares y de cuidados. Asimismo, la plantilla muestra una estructura relativamente joven en términos de antigüedad, concentrándose la mayor parte del personal en los primeros años de permanencia en la empresa.
- Desde la perspectiva de la **conciliación y la corresponsabilidad**, los datos reflejan una utilización muy reducida de permisos vinculados al cuidado familiar y ejercicio corresponsable de derechos. Las excedencias voluntarias y determinadas situaciones relacionadas con cuidados recaen mayoritariamente en mujeres, especialmente en los casos de familias numerosas, lo que evidencia una persistencia de roles de género tradicionales en el ámbito familiar y laboral. La empresa cuenta, no obstante, con protocolos específicos de protección de la maternidad, embarazo y lactancia, así como medidas preventivas individualizadas que garantizan la protección de la salud y los derechos laborales de las trabajadoras gestantes.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

- En relación con las **bajas y rotación de personal**, se aprecia una mayor incidencia de salidas y bajas temporales entre mujeres, tanto en despidos como en finalizaciones de contrato y ceses voluntarios. Esta situación puede estar relacionada con factores de estabilidad laboral, conciliación y permanencia en el empleo, por lo que resulta conveniente profundizar en el análisis de las causas y adoptar medidas preventivas orientadas a favorecer la retención del talento femenino.
- En materia de representación legal y participación sindical, la representación existente está compuesta exclusivamente por mujeres afiliadas a UGT, no existiendo representación unitaria de las personas trabajadoras. Representación únicamente vinculada al centro de Vitoria.
- Respecto a la **infrarrepresentación femenina**, no se detecta una situación de infrarrepresentación general de las mujeres en la organización, ya que estas constituyen la mayoría de la plantilla y ocupan además todos los puestos de dirección y coordinación existentes. No obstante, sí se identifican desequilibrios en determinadas categorías profesionales y una clara concentración femenina en puestos administrativos y de soporte.
- En cuanto a la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo**, la empresa dispone de un Protocolo específico de prevención y actuación, alineado con la normativa vigente, que establece mecanismos de prevención, sensibilización, actuación confidencial y resolución rápida ante posibles situaciones de acoso. Asimismo, no constan casos registrados de acoso ni situaciones conocidas de violencia de género en el entorno laboral durante el periodo analizado.
- Finalmente, el diagnóstico permite concluir que **INSTITUTO EUROPA S.L.** dispone de una base organizativa favorable para el desarrollo de políticas de igualdad, evidenciándose un compromiso formal con la igualdad de trato y oportunidades. No obstante, persisten determinados elementos de segregación horizontal, desigual distribución de responsabilidades familiares, baja utilización de medidas corresponsables, aspectos que deberán abordarse mediante las medidas concretas incluidas en el nuevo Plan de Igualdad.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 4.1. ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN

Se han seleccionado algunos ámbitos principales sobre los que intervenir en este Plan de Igualdad:

- Ámbito de la selección y contratación: actualizar el proceso de selección.
- Ámbito de las retribuciones: Se estima positivo la realización de una revisión periódica de la auditoría retributiva que valore cada puesto de trabajo de manera objetiva analizando todos los factores.
- Ámbito de la clasificación profesional, formación o promoción: realizar acciones formativas para mujeres y hombres que les facilite el ascenso a puestos de mayor responsabilidad. Revisar el protocolo de selección y promoción con el fin de garantizar que no hay sesgos de género.
- Ámbito de Prevención del acoso: difusión de la existencia de un protocolo y sensibilización sobre su contenido y organizar acciones o talleres formativos en esta materia.
- Ámbito de la formación en Igualdad: ofrecer formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres *a la plantilla y/o nuevas incorporaciones*, y formación para los *mandos intermedios y coordinación y personal que gestiona personas* para la detección de sesgos inconscientes.
- Ámbito de la conciliación corresponsable: formación en conciliación corresponsable y la difusión de las medidas de conciliación.
- Ámbito de la violencia de género: sensibilizar y formar a la plantilla y las nuevas incorporaciones sobre la prevención de la violencia contra las mujeres.
- Ámbito de la Comunicación y Lenguaje no sexista: Será valorable continuar con la promoción del uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas; así como en las ofertas de empleo y en toda la documentación interna que la que haga uso la empresa.
- Ámbito de la salud y prevención de riesgos con perspectiva de género: sería recomendable la elaboración de un manual con los riesgos específicos de la mujer en situaciones de maternidad y lactancia.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 5.- AUDITORIA RETRIBUTIVA

##### 5.1.- RESULTADOS

Se ha realizado en **INSTITUTO EUROPA S.L.** una descripción de los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, tareas y funciones y criterios de clasificación profesional junto con una auditoría retributiva, valorando cada uno de los puestos de trabajo, incluidas las agrupaciones de puestos de igual valor con el objetivo de garantizar que las diferencias en las percepciones salariales y no salariales sean derivadas de criterios objetivos no sexistas.



## 5.2.- REGISTRO RETRIBUTIVO

Alcance: **toda la plantilla (182m, 147h)**

Período considerado: **01/01/2025-31/12/2025**

Elementos retributivos: **conceptos salariales, complementos salariales y extrasalariales**

Nivel profesional	Salario base anual		Complementos salariales		Complementos extrasalariales		Total retribución anual		Brecha Salarial*
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
<b>GRUPO 1 DIRECTOR/ DE ADMINISTRACION (2m,0h)</b>	34.223,94	-	31.407,74	-	-	-	65.631,68	-	<b>0%</b>
<b>GRUPO 2 PROFESOR/A TITULAR (123m, 132h)</b>	17.110,62	17.217,74	6.377,26	8.726,68	-	10,31	23.487,89	25.954,74	9,50%
<b>GRUPO 3 ORIENTADOR/A PROFESIONAL (6m,3h)</b>	14.849,58	14.905,84	6.719,90	5.639,36	-	-	21.569,48	20.545,20	-4,99%
<b>GRUPO 4 TITULADO/A NO DOCENTE (10m,1h)</b>	17.057,72	17.925,64	4.314,71	2.687,24	-	-	21.372,43	20.612,88	-3,68%
<b>GRUPO 5 TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN</b>	15.690,51	15.705,62	8.580,90	4.679,18	-	-	24.271,42	20.384,80	-19,07%

### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

(7m,1h)									
<b>GRUPO 6 OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2ª</b> (3m,0h)	18.067,22	-	7.755,39	-	--		25.822,61	-	0%
<b>GRUPO 7 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A</b> (22m,4h)	14.638,57	14.886,69	3.024,90	2.562,75	-	-	17.663,47	17.449,43	-1,23%
<b>GRUPO 8 AGENTE COMERCIAL/TELEVENDEDOR/A</b> (1m,1h)	13.392,90	14.658,84	1.590,53	464,23	-	-	14.983,42	15.123,07	0,92%
<b>GRUPO 9 EMPLEADO/A SERVICIOS GENERALES</b> (6m,5h)	14.021,77	14.644,09	1.461,45	1.932,15	-	-	15.483,22	16.576,24	6,59%
<b>Media de la empresa</b>	<b>17.672,54</b>	<b>14.973,81</b>	<b>7.914,75</b>	<b>3.813,08</b>	-	<b>0,03</b>	25.587,29	19.520,91	<b>-30,92%</b>

Mediana		Brecha Salarial
Mujer	Hombre	TOTAL
21.569,48	17.449,43	-23,61%



Tras la realización de un análisis exhaustivo sobre las percepciones retributivas de las personas que conforman la plantilla de **INSTITUTO EUROPA S.L. que se regulan en el Convenio Colectivo el X Convenio Colectivo de enseñanza o formación no reglada (Código de convenio número 99008825011994)**. Observamos lo siguiente:

- En **Grupo Profesional 1 correspondiente a Dirección de Formación** hay 2 mujeres y ningún hombre con lo que no se puede establecer la comparación de salarios.
- En el **Grupo Profesional 2 correspondiente a Profesor/a Titular** hay 123 mujeres y 132 hombres y puede realizarse la comparativa de salarios. La brecha observada en este grupo arroja un porcentaje del 9,50% y favorece a los hombres. La justificación obedece a las características del sector tan particular en el que nos encontramos, como es el de la enseñanza no reglada pudiendo certificarse que el salario y los complementos de este grupo cumplen estrictamente con el principio de *"igual valor, igual retribución"*. Las diferencias halladas se justifican en factores objetivos, neutros y medibles como la organización del trabajo, la naturaleza de los programas formativos y las modalidades de jornada elegidas por las personas trabajadoras. Si entramos en el detalle a mayor divergencia se detecta en algunos de los complementos salariales que se aplican según criterios neutros y objetivos y medibles como el trabajo efectivo es el caso del 045 Plus Productividad que solo es percibido por el colectivo de hombres, en atención a las características del puesto y al calidad del trabajo; la brecha que se observa en el complemento 081- el complemento dedicación", que favorece a las mujeres se justifica al vincularse al salario base y al porcentaje de jornada, independientemente del sexo; el concepto 131- Incentivos y el 316 Incentivos (a favor de las mujeres)son conceptos que se perciben en función de la obtención de resultados en varios períodos independientemente del sexo; también se observan conceptos que se perciben atendiendo a criterios objetivos como es el 362-CPP o, Complemento de Desarrollo y Perfeccionamiento Profesional que retribuye la formación continuada y los conocimientos adquiridos por el trabajador/a en períodos acumulativos de tres años, en este caso, favorece a las mujeres. En relación al concepto, 0324- A cuenta convenio absorbible es el que genera una divergencia salarial a favor de las mujeres y se trata de un ajuste de nómina por la negociación de nuevos convenios y adaptación a las nuevas tablas salariales. En relación a la mínima divergencia observada respecto al 343- Plus de teletrabajo se constata que se percibe,

### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

independientemente del sexo y en función del tiempo de estancia en esa modalidad de trabajo.

- En el **Grupo Profesional 3 correspondiente a Orientador/a Profesional** que se compone de 6 mujeres y 3 hombres presenta una brecha favorable a las mujeres del -4,99%. La justificación obedece a las características del sector tan particular en el que nos encontramos, como es el de la enseñanza no reglada pudiendo certificarse que el salario y los complementos de este grupo cumplen estrictamente con el principio de "*igual valor, igual retribución*". Las diferencias halladas se justifican en factores objetivos, neutros y medibles como la organización del trabajo y la calidad del mismo. En este grupo, la diferencia aparece en el complemento 118- Comisiones y la justificación se debe a que dicho concepto se asocia al cumplimiento de una serie de objetivos prefijados, independientemente del sexo. De igual forma se comporta el complemento 316- Incentivos que es percibido en exclusiva por las mujeres del grupo y retribuye el rendimiento y esfuerzo por el trabajo realizado. En relación al 0324- A cuenta convenio absorbible que genera una divergencia salarial a favor de los hombres y es un ajuste de nómina por la negociación de nuevos convenios y adaptación a las nuevas tablas salariales. El 362-CPP o, Complemento de Desarrollo y Perfeccionamiento Profesional que retribuye la formación continuada y los conocimientos adquiridos por el trabajador/a, en períodos acumulativos de tres años, en este caso, favorece a las mujeres. El 333- Complemento absorbible favorece a las mujeres del grupo y se trata de una cantidad para que ajustar el sueldo al salario real. Respecto al 391- Complemento salario mínimo garantizado es favorable a los hombres y se trata de un "ajuste legal" para asegurar que la empresa actualiza el salario hasta llegar al importe del SMI vigente.
- En **Grupo Profesional 4 correspondiente a Titulado/a no docente** hay 10 mujeres y 1 hombre con lo que sí cabe realizar la comparación de salarios. La brecha observada para este grupo obtiene el -3,68% a favor de las mujeres, es un porcentaje mínimo y se detecta no en el salario base, sino en algunos de los complementos salariales, como puede ser el 118- Comisiones, concepto que es cobrado independientemente del sexo, sino por el único criterio medible y objetivo de alcanzar unos objetivos prefijados. Otro concepto que hay que tener en cuenta es el 139- Atrasos y el 146 –Mejora de convenio que percibe alguna de las mujeres del grupo por actualización salarial y en función del trabajo efectivo en el año anterior y para reconocer el trabajo realizado. El 362-CPP o, Complemento de



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

Desarrollo y Perfeccionamiento Profesional y el 374-Complemento de Desarrollo Profesional que retribuye la formación continuada y los conocimientos adquiridos por el trabajador/a en períodos acumulativos de tres años, en este caso, favorece a las mujeres. Otro concepto que favorece a las mujeres es el 395- Antigüedad consolidada como justificación se atiende a la propia naturaleza del concepto “ad personam”.

- El **Grupo Profesional 5 correspondiente a Técnico/a de administración** está compuesto de 7 mujeres y 1 hombre y por ello se puede realizar la comparación de salarios. La brecha alcanza el -19% a favor de las mujeres. Las diferencias detectadas no se deben a sesgos de género al ser una categoría con predominio de mujeres, sino al devengo de algunos complementos funcionales asociados al cumplimiento de objetivos como es el complemento 118- Comisiones, o por el percibo de 139- Atrasos en base a una actualización salarial y en función del trabajo efectivo en el año anterior. En relación al 0324- A cuenta convenio absorbible que genera una divergencia salarial a favor de las mujeres y es un ajuste de nómina por la negociación de nuevos convenios y adaptación a las nuevas tablas salariales.
- En **Grupo Profesional 6 correspondiente a Oficial de 2ª** se compone de 3 mujeres y ningún hombre. No puede realizarse la comparación de salarios.
- En el **Grupo profesional 7 correspondiente a Auxiliar Administrativo/a** se compone 22 mujeres y 4 hombres y por ello, se puede realizar la comparativa salarial. La mínima brecha que se observa en este grupo obtiene el -1,23% a favor de las mujeres. Se centra, sobre todo, en el complemento salarial, 118- Comisiones que solo es cobrado solo por el grupo de mujeres y la razón viene de alcanzar unos objetivos establecidos por la empresa, sin tener en cuenta el sexo. El 139- Atrasos favorece a los hombres y se comporta como un ajuste de nómina por trabajo efectivo del período anterior, independientemente del sexo. En relación al 0324- A cuenta convenio absorbible que genera una divergencia salarial a favor de las mujeres y es un ajuste de nómina por la negociación de nuevos convenios y adaptación a las nuevas tablas salariales. EL 358- Revisión salarial se percibe como ajuste para el cobro del salario real. El 362-CPP o, Complemento de Desarrollo y Perfeccionamiento Profesional que retribuye la formación continuada y los conocimientos adquiridos por el trabajador/a en períodos acumulativos de tres años, en este caso, favorece a las mujeres. Respecto al 391- Complemento salario mínimo garantizado es favorable a los hombres y se trata de un “ajuste legal” para



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

asegurar que la empresa actualiza el salario hasta llegar al importe del SMI vigente.

- **En el Grupo profesional 8 correspondiente a Agente comercial/Televendedor/a** se compone de 1 mujer y 1 hombre y se puede establecer la comparación de salarios. En este grupo la diferencia es mínima (0,92%) y favorece a los hombres del grupo. La brecha se detecta en los complementos salariales, en concreto en el 081- Plus dedicación que, aunque es cobrado por mujeres y hombres, la cuantía es mayor en las mujeres y se justifica al percibirse en función del salario base y el porcentaje de jornada, independientemente del sexo y en el complemento 118- Comisiones que retribuye la obtención de unos objetivos prefijados, sin tener en cuenta el sexo. El concepto 139- Atrasos es cobrado también genera divergencia y se justifica porque está en función del tiempo trabajado en el año anterior.
- **En el Grupo profesional 9 correspondiente a Servicios generales** se compone de 6 mujeres y 5 hombres y se puede establecer la comparación de salarios. En este grupo la diferencia salarial obtenida asciende al 6,59% favorable a los hombres del grupo. La brecha se detecta en los complementos salariales como es el complemento 081- el complemento dedicación y se justifica al vincularse al salario base y al porcentaje de jornada, independientemente del sexo. En el concepto 139- Atrasos que es un ajuste de la nómina de años anteriores se detecta brecha a favor de las mujeres y es un ajuste de nómina por el trabajo efectivo del período anterior, independientemente del sexo. Respecto al 391- Complemento salario mínimo garantizado es favorable a los hombres y se trata de un “ajuste legal” para asegurar que la empresa actualiza el salario hasta llegar al importe del SMI vigente.

Por lo que se refiere a **la media** arroja un porcentaje de brecha del **-30,92 %** a favor de las mujeres y se debe sobre todo a algunos complementos salariales funcionales que aplicados con criterios objetivos y medibles.

**La mediana** de la empresa, obtiene un **-23,61%** de brecha a favor de las mujeres. Esta cifra refleja de forma más real las retribuciones típicas de los hombres y las retribuciones típicas de las mujeres. Se justifica porque son las mujeres las que se encuentran en posiciones medias-altas de la empresa.

Para finalizar con el informe de la brecha salarial desde la Dirección de la empresa se insiste en el compromiso por reducir y/o eliminar, progresivamente, la brecha salarial



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

existente en la agrupación enumerada en los apartados anteriores.

#### 5.4. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES SALARIALES POR PUESTOS DE IGUAL VALOR

El análisis retributivo por puestos de igual valor, realizado a partir de la valoración objetiva de los puestos y de los datos salariales desagregados por sexo, permite identificar diferencias retributivas entre mujeres y hombres en las distintas agrupaciones profesionales de la organización.

Agrupación	M	H	Media M (€)	Media H (€)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha media (%)	Brecha mediana (%)
AGRUP. 5	45	11	14.885€	15.788€	16.808€	17.309€	6%	3%
AGRUP. 7	262	271	24.842€	27.239€	21.672€	21.551€	9%	-1%
AGRUP. 8	1	0	60.219€	0	60.219€	0	0%	0

En la **Agrupación 5**, integrada por los puestos de **Oficial Administrativo/a 1ª (497 puntos)**, **Oficial Administrativo/a 2ª (497 puntos)**, **Auxiliar Administrativo/a (452 puntos)**, **Agente Comercial/Televendedor/a (459 puntos)** y **Empleado/a de Servicios Generales (443 puntos)**, existe una presencia claramente feminizada, con 45 mujeres frente a 11 hombres. En esta agrupación, las mujeres perciben una retribución media de 14.885 €, mientras que los hombres alcanzan los 15.788 €, lo que supone una brecha salarial media del 6 %. En términos de mediana, las mujeres perciben 16.808 € frente a 17.309 € de los hombres, situándose la brecha mediana en el 3 %.

Desde la perspectiva de género, aunque las diferencias salariales no son especialmente elevadas, los datos reflejan una situación retributiva ligeramente desfavorable para las mujeres en puestos de igual valor. La elevada presencia femenina en esta agrupación puede evidenciar además una segregación ocupacional horizontal, concentrándose las mujeres en puestos administrativos y de apoyo tradicionalmente feminizados. Las diferencias salariales podrían estar relacionadas con complementos variables, antigüedad o asignación de determinadas



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

funciones adicionales, por lo que sería recomendable revisar la composición de los conceptos salariales para garantizar la plena aplicación del principio de igualdad retributiva.

La **Agrupación 7** engloba puestos de mayor cualificación y responsabilidad técnica y organizativa, como **Profesor/a Titular (648 puntos)**, **Propector/a de Empleo (617 puntos)**, **Orientador/a Profesional (617 puntos)**, **Titulado/a No Docente (620 puntos)**, **Técnico/a de Administración (648 puntos)** y **Director/a de Administración (632 puntos)**. En esta agrupación existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres (262 mujeres y 271 hombres).

Las mujeres presentan una retribución media de 24.842 €, mientras que los hombres alcanzan los 27.239 €, generándose una brecha salarial media del 9 %. Sin embargo, la mediana salarial muestra una situación prácticamente equilibrada e incluso ligeramente favorable a las mujeres: 21.672 € en mujeres frente a 21.551 € en hombres, lo que supone una brecha mediana del -1% favorable a mujeres que se puede justificar por las diferentes complementos asociados a la coordinación de formación subvencionada que lideren, al percibo de determinados complementos o a diferencias en los componentes salariales variables dentro de la estructura de dirección. .

La diferencia entre la brecha media y la mediana no resulta especialmente relevante desde la perspectiva de género. Mientras que la mediana refleja una situación salarial bastante homogénea para la mayoría de la plantilla, la brecha media indica la existencia de determinados salarios masculinos significativamente superiores que elevan la media global del grupo. Esto puede sugerir que los hombres concentran en mayor medida puestos con mayores complementos retributivos, responsabilidades adicionales o niveles salariales superiores dentro de la misma agrupación de valor equivalente.

Por su parte, la Agrupación 8, correspondiente al puesto de Responsable (696 puntos), cuenta únicamente con presencia femenina (1 mujer y ningún hombre), con una retribución media y mediana de 60.219 €. La ausencia de hombres impide realizar comparaciones salariales o calcular brechas de género. No obstante, este dato puede resultar relevante desde el punto de vista de la composición de la plantilla y de la presencia de mujeres en puestos de máxima responsabilidad organizativa.

En conjunto, el análisis evidencia que las principales diferencias salariales se concentran en los puestos de mayor cualificación y responsabilidad, mientras que en las agrupaciones de menor valoración las diferencias son más reducidas. Desde la perspectiva de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de continuar revisando



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

los sistemas de promoción, asignación de complementos salariales y acceso a puestos de responsabilidad, garantizando que todos los elementos retributivos respondan a criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género.

#### 5.5. VIGENCIA

Atendiendo al Art 7.2 del RD 902/2020 de Igualdad retributiva entre hombres y mujeres, la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Por tanto, la auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tiene la misma vigencia del III Plan de Igualdad, de 4 años, **desde el 25 de mayo de 2026 hasta el 24 de mayo de 2030.**

#### 5.6. SISTEMA ANALITICO UTILIZADO

En el presente documento realizamos un análisis de la situación retributiva en la empresa Y presentamos su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para realizar este análisis y presentación de resultados hemos utilizado las siguientes herramientas:

- Herramienta de Registro Retributivo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Ambas son herramientas para la igualdad elaboradas por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo en colaboración con CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>



#### 5.7. PLAN DE ACTUACION

##### 5.7.1.- DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTUACIONES CONCRETAS PARA REDUCIR LAS DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Debido al compromiso de **INSTITUTO EUROPA S.L** con la igualdad en la empresa, establecemos estos objetivos y actuaciones necesarias para garantizar la no discriminación retributiva entre los empleados y las empleadas de la entidad.

##### **OBJETIVOS:**

- Analizar las retribuciones de la totalidad de la plantilla de **INSTITUTO EUROPA S.L.** de manera desagregada por sexo y categoría.
- Detectar posibles discriminaciones dentro del ámbito retributivo.
- Corregir y solventar aquellas diferencias retributivas que se produzcan por criterios no objetivos (diferencia de funciones, experiencia, formación...).
- Realizar un seguimiento y evaluación de todo el proceso.

##### **ACTUACIONES:**

- Realización anual de un registro retributivo con perspectiva de género; en el cual se establezcan las medias retributivas percibidas por cada categoría segregadas por sexos; así como las medianas de la empresa.
- Análisis de los resultados obtenidos: Analizar de manera exhaustiva cada una de las diferencias que se producen en cada categoría con el fin de averiguar si son o no por causas justificadas.
- Corrección de posibles brechas salariales. Se eliminarán las discriminaciones existentes en materia de percepciones salariales por sexos.
- Seguimiento: Durante todo el proceso, la Comisión Negociadora será responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del cronograma establecido.
- Evaluación: Al finalizar la vigencia de la auditoría retributiva, se evaluarán los resultados, los procesos y el impacto de las actuaciones establecidas en la misma.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 5.7.2.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES.

	1º cuatrimestre 2026	2º cuatrimestre 2026	3º cuatrimestre 2026	1er cuatrimestre 2027	2º cuatrimestre 2027	3º cuatrimestre 2027	1er cuatrimestre 2028	2º cuatrimestre 2028	3º cuatrimestre 2028	1er cuatrimestre 2029	2º cuatrimestre 2029	3º cuatrimestre 2029	1º Cuatrimestre 2030	2º Cuatrimestre 2030	3º Cuatrimestre 2030
Registro retributivo															
Análisis de resultados															
Corrección de Posibles Desigualdades															
Seguimiento															
Evaluación															

#### 5.7.3.- SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las actuaciones anteriormente recogidas recaerá sobre la Dirección de la empresa. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas. Se designará un órgano de vigilancia y control; que participe de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. La definición de indicadores de medición de la brecha salarial e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos, medibles y realistas.

#### 5.7.4.- PERSONA O PERSONAS RESPONSABLES DE LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de los/as trabajadores/as y el colectivo de personas responsables de la implantación del Plan y de la auditoría retributiva, constituido por personal de **INSTITUTO EUROPA S.L.** y con conocimientos, en algunos casos, en materia de igualdad de oportunidades.



## III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

### DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

<b>Juan Antonio Sanchez</b> DNI 16.277.677-W	Representante legal de la empresa	Director General Instituto Europa
<b>Rufi Sánchez Hernández</b> DNI 16.292.632-F	Representante legal de la empresa	Responsable de Igualdad.

### REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

<b>Roberto Casas Andrés</b> DNI 20.180.035-L	Representante de las personas trabajadoras.	Secretario de Enseñanza UGT-SP Euskadi.
<b>Oihana Martínez Hoyas</b> DNI 72.472-836-C	Representante de las personas trabajadoras.	Responsable de Intervención Social de Gipuzkoa y Secretaría de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ+ de CC.OO.irakaskuntza
<b>Olatz Lete Fernández</b> DNI 44.675.508-D	Representante de las personas trabajadoras	Representante de las personas trabajadoras de INSTITUTO EUROPA S.L. del centro de Vitoria por UGT.

#### 5.7.5.- VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA Y SEGUIMIENTO

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene una vigencia de 4 años, desde el **25/05/2026** – **24/05/2030**, presentando la misma duración que el III Plan de Igualdad elaborado.

Se designa como órgano de vigilancia y control a la Comisión Negociadora del Plan; participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de la auditoría retributiva y de las medidas incluidas en el plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones con un plazo máximo de 6 meses.

La definición de indicadores de medición e instrumentos seguirá siempre criterios objetivos medibles y realistas.

La auditoría retributiva junto con el Plan de igualdad al que acompaña, contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en un tiempo intermedio, a los dos años de su implantación; es decir, en mayo de 2028. La evaluación final, por su parte, se realizará al finalizar el plan, en mayo 2030.



### **III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.**

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la auditoría retributiva e implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión de Seguimiento, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación de la auditoría retributiva y del plan de igualdad de empresa y la base sobre que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan y la elaboración de una nueva auditoría retributiva.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 6.- PASOS PREVIOS

Para **INSTITUTO EUROPA S.L.**, integrar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa significa:

- Cumplir con la **legislación** vigente:
  - La Constitución Española prohíbe explícitamente la discriminación.
  - La LO de 3/2007 la ley de Igualdad entre mujeres y hombres: promueve el desarrollo de Planes de Igualdad en las empresas y otras organizaciones laborales.
  - El RD 901/2020, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro; que obliga a registrar todos los planes de igualdad en las empresas.
  - El RD 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; que exige tener un registro retributivo a las empresas.
- **Consolidar la Responsabilidad Social** para, de esta manera, legitimar su función social ganando credibilidad y reconocimiento público. Dando, asimismo, ejemplo a otras empresas.
- **Optimizar los recursos humanos de la empresa** en relación con los roles de género asignados a mujeres y hombres, los cuales originan estereotipos y tratos desiguales que afectan al mercado laboral y que se reproducen en las organizaciones laborales.
- **Asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad** a través de las personas que, como responsables del desarrollo, mantenimiento y mejora de los sistemas de calidad, se requiere tanto que toda la empresa participe, como el desarrollo de una cultura organizacional centrada en el respeto a la persona apoyándola siempre en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.

Tal como se viene exponiendo, por tanto, **INSTITUTO EUROPA S.L.**, se encuentra obligada a implantar un Plan de Igualdad debido al tamaño de su plantilla de trabajo (318 personas en total). Durante su trayectoria hasta la actualidad ha mostrado su deseo de ir acercándose en su actividad diaria a las premisas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 6.1.- EL COMPROMISO

La **Dirección** de **INSTITUTO EUROPA S.L.**, a partir de su manifiesta voluntad de implantar e impulsar una serie de medidas y objetivos tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, firma un Compromiso adoptado por escrito, previamente informado a la plantilla, para la creación de un instrumento que:

- Integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluya este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilite los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación de un Plan de Igualdad.

#### 6.2.- LA CONSTITUCION DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Para llevar a cabo lo expuesto anteriormente se define un equipo de trabajo formado por la Dirección de la empresa, la representación legal de las trabajadoras y el colectivo de personas responsables de la implantación del plan, constituido por personal del centro de trabajo donde se encuentra **INSTITUTO EUROPA S.L** y con conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades.

#### DETALLE DEL PERSONAL QUE CONSTITUYE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

##### DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

<b>Juan Antonio Sanchez</b> DNI 16.277.677-W	Representante legal de la empresa	Director General Instituto Europa
<b>Rufi Sánchez Hernández</b> DNI 16.292.632-F	Representante legal de la empresa	Responsable de Igualdad.

##### REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

<b>Roberto Casas Andrés</b> DNI 20.180.035-L	Representante de las personas trabajadoras.	Secretario de Enseñanza UGT-SP Euskadi.
<b>Oihana Martínez Hoyas</b> DNI 72.472-836-C	Representante de las personas trabajadoras.	Responsable de Intervención Social de Gipuzkoa y Secretaría



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

		de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ+ de CC.OO. irakaskuntza
<b>Olatz Lete Fernández DNI 44.675.508-D</b>	Representante de las personas trabajadoras	Representante de las personas trabajadoras de INSTITUTO EUROPA S.L. del centro de Vitoria por UGT.

La Comisión Negociadora mantendrá reuniones presenciales o mediante videoconferencia con una periodicidad semestral, con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de **INSTITUTO EUROPA S.L** en cada momento.

## 7.- OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las primeras acciones llevadas a cabo tras la firma del compromiso por parte de la empresa y en paralelo a la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad del III Plan de Igualdad de **INSTITUTO EUROPA S.L**, están relacionadas con la evaluación del II Plan de Igualdad. El resultado global de la evaluación es que todas las medidas se implementaron generando unos resultados satisfactorios en la plantilla y se ven reflejados en acciones concretas como la revisión el protocolo de desconexión digital, la sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades y en el ámbito de la conciliación. La realización programas de formación y capacitación en materias transversales como formación en “Ciberseguridad” y “ChaptGPT” o “Whastapp business”, o “Habilidades directivas”, “Curso mejora de la comunicación y trabajo en equipo” entre otras junto con las acciones formativas que capacitarán a las mujeres a mejorar profesionalmente. En cuanto a las condiciones laborales, se realiza una valoración objetiva de todos los puestos de trabajo; También, se desarrolla formación relacionada con la prevención del acoso. En el área de violencia de género, se ofrece formación a la plantilla en prevención de la violencia de género y se refuerza esta área, con la difusión de banner, imágenes y carteles vía correo electrónico para que se disponga de ellos en todos los centros de trabajo. Incluyéndose, medidas nuevas que un inicio, no se habían organizado para dar cumplimiento a la normativa actual.

Por ello, se plantea que algunas de las acciones o medidas establecidas en el II Plan, se mantengan a lo largo de la vigencia del III Plan, considerando que deben tener un carácter permanente para integrar de forma efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

Junto con la evaluación del II Plan y los datos aportados en el diagnóstico actual, se procede al establecimiento de una relación de objetivos, generales y específicos, a alcanzar a medio y largo plazo y la creación de un calendario de trabajo donde queden temporalizadas las diferentes fases a través de las cuales se desarrollará implantará y evaluará el Plan de Igualdad.

#### 7.1.- OBJETIVOS CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

##### 7.1.1.- OBJETIVOS GENERALES

---

- Promover la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa implicando a todos los agentes participantes en el Plan de Igualdad, dirección de la empresa y la plantilla con el fin de poner en marcha las medidas que contemple dicho plan.
- Sensibilizar en el valor de la Igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de los participantes en el plan.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

##### 7.1.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

---

- Diagnosticar la situación actual de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que incluirá datos estadísticos desagregados por sexos.
- Dotar a nuestra organización empresarial de herramientas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el equilibrio entes la vida personal, familiar y profesional de toda nuestra plantilla.
- Elaborar un Plan de Igualdad mediante el cual se adopten medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres que se pueden detectar en el diagnóstico inicial.
- Implantar e Impulsar y seguir trabajando sobre acciones en relación con las áreas de trabajo siguientes:
  - Ámbito del acceso al empleo y la promoción: Sería apropiado que las personas que se dedican a la gestión de personal se mantengan formadas en igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la empresa de forma específica.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

- Ámbito de las retribuciones: favorecer las mismas condiciones para mujeres y hombres en lo que se refiere a la clasificación profesional y materia retributiva, actualizando la valoración de puestos de trabajo cuando se considere necesario.
- Ámbito de la Comunicación y Lenguaje no sexista: Será valorable la promoción del uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas, así como en las ofertas de empleo.
- Área de Clasificación profesional, promoción y formación: es importante organizar acciones formativas con el fin de sensibilizar a toda la plantilla y a las nuevas incorporaciones en materia de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Área de Gestión de la diversidad: se considera necesario incluir acciones relacionadas con la prevención de la discriminación e integrar la diversidad para crear entornos diversos, seguros e inclusivos como “Tolerancia 0 a la discriminación” .
- Área de conciliación: se estima conveniente formar a la plantilla en las estrategias para la distribución equitativa de tareas y promover un equilibrio saludable de la vida personal, familiar y laboral y para una gestión eficaz de los usos del tiempo y la difusión de las medidas en materia de conciliación existentes en la empresa.
- Área de prevención del acoso: se recomienda organizar, acciones, talleres o jornadas que ofrezcan los conocimientos necesarios para identificar conductas y adquirir herramientas con el fin de prevenir y actuar de forma ágil y eficaz en estos supuestos. La difusión del protocolo entre la plantilla es, también, conveniente.
- Área de la prevención de la violencia de género: sensibilizar a la plantilla en esta materia desarrollando acciones formativas al respecto.
- Eliminar en la empresa la conciencia de que ciertas funciones laborales o empresariales las desempeñan mejores personas de un sexo que de otro.
- Fomentar desde la dirección de la empresa la concienciación de que debemos colaborar con las políticas empresariales que faciliten la conciliación de la vida personal y profesional del personal, ya que supone un beneficio mutuo, tanto para la persona que trabaja como para el propio empresario.
- Saber aprovechar las características específicas de cada uno y de cada una, reconociendo que personas diferentes pueden aportar valores diferentes.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

- Considerar que la igualdad de oportunidades puede suponer una ventaja competitiva importante.
- Descubrir la existencia de desigualdades ignoradas.
- Justificar la necesidad de tomar medidas para eliminar esas desigualdades.
- Demostrar la necesidad de realizar medidas de igualdad entre empresas.
- Identificar los principales problemas a resolver estableciendo los ámbitos prioritarios de actuación.
- Mostrar los objetivos a conseguir a corto, medio y largo plazo.
- Proporcionar un instrumento para posteriores comparativas.
- Convertir el plan de igualdad en una herramienta para analizar distintas actuaciones que se están llevando a cabo.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional de la plantilla en materia de Igualdad de Oportunidades.
- Implicar a todo el personal desde el principio hasta el final del plan.
- Optimizar los recursos humanos de la empresa, puesto que se dirige a potenciar y fomentar la capacidad de una parte importante de la empresa: las mujeres.

#### 7.2.- OBJETIVOS CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Sensibilizar a la plantilla sobre posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Actualizar el protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y hacer difusión del mismo.
- Conocer las retribuciones anuales de las trabajadoras por tipo de puesto y eliminar, en caso de que existiera, la brecha salarial.
- Sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el uso del lenguaje inclusivo, tanto en las comunicaciones internas y externas de la empresa como en la documentación interna de la que haga uso la organización.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 8.- MEDIDAS DE IGUALDAD

A la vista de los objetivos establecidos por su consideración como prioritarios en el momento de la realidad de **INSTITUTO EUROPA S.L.**, se han seleccionado una serie de medidas orientadas a la consecución de éstos. A continuación, se muestran las fichas técnicas de cada una de estas medidas establecidas:

FICHA DE MEDIDA 1	
Área de actuación	Área de retribuciones.
Medida	<b>Revisión de la VPT y valoración objetiva de todos los puestos de trabajo incluidos en la auditoría retributiva.</b>
Objetivos que persigue	Eliminar en caso de que exista, la brecha salarial.
Descripción detallada de la medida	En cada puesto de trabajo, se definirán los factores, el peso de cada uno de ellos y su valoración. Después, se aplicará sobre cada una de las personas que conforman la plantilla de la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Año 2026- Carácter continuo.
Prioridad	Alta
Responsable:	Dirección.
Medios y Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"><li>- Responsable de Administración.</li><li>- Responsable de Igualdad.</li><li>- Presupuesto: 100€</li></ul>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"><li>- Actualización cuando proceda de la ficha de valoración de cada puesto de trabajo existente en el organigrama de la empresa.</li><li>- Aplicación de dicha valoración a cada persona que se vaya incorporando a la plantilla.</li></ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

FICHA DE MEDIDA 2	
Área de actuación	Área de Prevención del Acoso Sexual y del Acoso por razón de sexo
Medida	<p><b>Sensibilizar a la plantilla en la prevención del acoso</b> e informarla de la existencia del Protocolo de acoso y formar a los miembros Comisión Negociadora.</p> <p><b>Difusión</b> a la plantilla del contenido del protocolo de prevención del acoso.</p>
Objetivos que persigue	Sensibilizar sobre las causas de estos tipos de acoso y sus efectos, así como sobre las violencias sexuales, y en la importancia de la prevención y su adecuada intervención
Descripción detallada de la medida	<p>Se explicarán los conceptos básicos, tipos de acoso y los principios de los que se parte.</p> <p>Se adoptarán medidas preventivas para evitarlo, y se seguirá las pautas indicadas en el protocolo de actuación si se diera una situación de acoso y el régimen disciplinario a aplicar.</p>
Personas destinatarias	Toda la plantilla y futuras incorporaciones
Cronograma de implantación	Medida de continuidad
Prioridad	Alta
Responsable	Responsable de Igualdad.
Medios y Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de Igualdad.</li> <li>- Red de comunicación interna de la empresa.</li> <li>- Presupuesto: 200€</li> </ul>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del documento</li> <li>- Nº de personas formadas, desagregadas por género</li> <li>- Difusión del Protocolo</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

FICHA DE MEDIDA 3	
Área de actuación	Área de formación
Medida	<b>Formación en sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres</b>
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar sobre la Igualdad de las mujeres y los hombres en la empresa a toda la plantilla y nuevas incorporaciones
Descripción detallada de la medida	Se impartirá formación en igualdad de oportunidades para prevenir situaciones de desigualdad que pudieran darse y promover la igualdad entre sexos en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Una formación anual al personal de nueva incorporación a la empresa.
Prioridad	Alta
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsable de Formación.</li> <li>- Responsable de Igualdad.</li> </ul>
Medios y Recursos asociados	Presupuesto: 300€
Área de actuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Horas de formación impartida.</li> <li>- Número de alumnos y alumnas asistentes.</li> <li>- Valoración de la formación recibida.</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

<b>FICHA DE MEDIDA 4</b>	
<b>Área de actuación</b>	Área de formación
<b>Medida</b>	<b>Formación en conciliación Corresponsable</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Formar y sensibilizar a la plantilla y nuevas incorporaciones sobre la conciliación corresponsable de los hombres y las mujeres en la familia.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se impartirá formación sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar para promover la igualdad y fomentar los servicios de conciliación de la empresa.
<b>Personas destinatarias</b>	Todo el personal.
<b>Cronograma de implantación</b>	Una formación anual al personal de nueva incorporación a la empresa.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable</b>	Responsable de formación.
<b>Medios y Recursos asociados</b>	Presupuesto: 150€
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y porcentaje total de horas de formación realizadas dentro de la jornada laboral, indicando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes.</li> <li>- Número total de horas de formación y de asistentes, desagregados por sexo.</li> <li>- Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla.</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

FICHA DE MEDIDA 5	
Área de actuación	Área de conciliación
Medida	<b>Difusión medidas en conciliación Corresponsable</b>
Objetivos que persigue	Ofrecer a la plantilla y nuevas incorporaciones las medidas existentes en la empresa en materia de conciliación
Descripción detallada de la medida	Se facilitará a las nuevas incorporaciones y a la plantilla las medidas relacionadas en vigor en el ámbito de la conciliación laboral y familiar.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma de implantación	Medida de continuidad
Prioridad	alta
Responsable	Gestión de RRHH/Dirección
Medios y Recursos asociados	Bases de datos y documentación interna de la empresa 50€
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración cuantitativa y cualitativa de la plantilla.</li> <li>- Evidencia de la difusión</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

FICHA DE MEDIDA 6	
<b>Área de actuación</b>	Área de clasificación profesional, promoción y <b>formación</b>
<b>Medida</b>	<b>Formación a los equipos de gestión de personas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Formar a los equipos de gestión de personal sobre la aplicación de la perspectiva de género en su práctica profesional
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Realización de una acción formativa que refleja la perspectiva práctica de la perspectiva de género en los RRHH y gestión de personal.
<b>Personas destinatarias</b>	Dirección, mandos intermedios y gestión de personal
<b>Cronograma de implantación</b>	15- 18 meses desde la aprobación del Plan
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable</b>	Dirección y departamento de RR.HH.
<b>Medios y Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección.</li> <li>- Departamento de RR.HH.</li> <li>- Presupuesto: 300€</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de mujeres y Nº de hombres asistentes</li> <li>- Valoración de la formación</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

FICHA DE MEDIDA 7	
Área de actuación	Violencia de Género
Medida	<b>Sensibilizar y formar sobre la violencia contra las mujeres para prevenir, detectar y conseguir una respuesta eficaz en caso de presentarse un hecho constitutivo de estas conductas en la empresa.</b>
Objetivos que persigue	Sensibilizar sobre la situación y necesidades de las víctimas de violencia de género, tipos y conductas que constituyen violencia de género.  Conocer los conceptos básicos y normativa en materia de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Garantizar la formación inicial, continua y permanente del personal de la empresa con el fin de prevenir y detectar todas las formas de violencia contra las mujeres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	2026 - medida con continuidad
Prioridad	Alta
Responsable	Responsable de Igualdad,
Medios y Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión Permanente de Igualdad y Prevención del acoso</li> <li>- Red de comunicación interna de la empresa.</li> <li>- Presupuesto: 150€</li> </ul>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de mujeres y hombres que reciben formación</li> <li>- Valoración de la formación</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

FICHA DE MEDIDA 8	
<b>Área de actuación</b>	Área de comunicación y lenguaje no sexista.
<b>Medida</b>	<b>Promoción del uso del lenguaje no sexista e inclusivo en las comunicaciones de la empresa</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Fomentar y promulgar la igualdad en el entorno laboral desde los mensajes informativos y acciones publicitarias.  Dar difusión, tanto de las comunicaciones que se realicen a nivel interno como en las acciones destinadas a lograr repercusión en el exterior.
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se evitará el uso de cualquier palabra o expresión que pueda implicar algún tipo de diferencia y discriminación por el sexo de las personas en cualquier tipo de comunicación de la empresa, tanto interna como externa, así como en las ofertas de trabajo.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	2026 - medida con continuidad.
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable</b>	Responsable de igualdad.
<b>Medios y Recursos asociados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de un documento informativo sobre el uso no sexista del lenguaje</li> <li>- Número y porcentaje de comunicaciones internas y externas que utilizan lenguaje inclusivo.</li> <li>- Número y porcentaje de ofertas de trabajo que utilizan lenguaje inclusivo</li> <li>- Presupuesto: 50€</li> </ul>
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración cualitativa sobre la satisfacción de la medida basada en el intercambio de información a través del seguimiento de la medida con los departamentos implicados.</li> <li>• Valoración cuantitativa a través de un cuestionario de satisfacción de la plantilla sobre las medidas implantadas durante el año.</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

FICHA DE MEDIDA 9	
<b>Área de actuación</b>	Área de Gestión de la Diversidad
<b>Medida</b>	<b>Formación en Tolerancia 0 a la discriminación</b>
<b>Objetivos que persigue</b>	Promover el principio de tolerancia 0 con el trato inadecuado y el respeto de la libertad, la dignidad y la igualdad
<b>Descripción detallada de la medida</b>	Se impartirá una acción formativa de 2h de duración en modalidad teleformación con el objetivo de sensibilizar a la plantilla sobre la defensa de la igualdad de género y la promoción de la equidad rompiendo con roles y estereotipos negativos que ayuden a crear espacios laborales más equitativos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Cronograma de implantación</b>	1 año desde la aprobación del plan
<b>Prioridad</b>	Media
<b>Responsable</b>	Responsable del Plan de Igualdad
<b>Medios y Recursos asociados</b>	Consultora externa experta en materia de igualdad y diversidad. Presupuesto: 100€
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de alumnos y alumnas asistentes</li> <li>- Valoración de la formación recibida.</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 9.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La responsabilidad de la aplicación de la totalidad de las medidas recaerá sobre ambas partes de la Comisión de Seguimiento. Este organismo será el responsable de velar por el cumplimiento de los plazos establecidos para cada medida y asegurará que las personas o departamentos encargados de su puesta en marcha persiguen los objetivos de cada una de ellas.

La Comisión de Seguimiento del Plan es un órgano de vigilancia y control del Plan de Igualdad, participando de manera paritaria en el seguimiento tanto la representación legal de la empresa como la parte trabajadora. De manera periódica, se realizará un seguimiento de las medidas del plan, realizándose este seguimiento a través de reuniones semestrales con posibilidad de variaciones temporales en función de la situación de **INSTITUTO EUROPA S.L.**

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad **INSTITUTO EUROPA S.L.** requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

El seguimiento se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, el seguimiento es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Seguimiento que se reunirá para trabajar en la consecución de las acciones previstas según el calendario establecido en el Plan de Igualdad y a la finalización del periodo de vigencia del mismo.

La Comisión de Seguimiento se constituirá dentro de un plazo de 90 días tras la aprobación y registro del Plan de Igualdad. En la primera reunión, se elaborará un reglamento de funcionamiento.

#### ***Funciones***

La comisión de seguimiento del plan de igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
- Al final de la vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
  - Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
  - Informar del grado de cumplimiento del Plan.
  - Conocer el impacto del Plan en la plantilla.
  - Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.



## III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

### PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

#### DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

<b>Juan Antonio Sánchez</b> DNI 16.277.677-W	Representante legal de la empresa	Director General Instituto Europa
<b>Rufi Sánchez Hernández</b> DNI 16.292.632-F	Representante legal de la empresa	Responsable de Igualdad.

#### REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

<b>Roberto Casas Andrés</b> DNI 20.180.035-L	Representante de las personas trabajadoras.	Secretario de Enseñanza UGT-SP Euskadi.
<b>Oihana Martínez Hoyas</b> DNI 72.472-836-C	Representante de las personas trabajadoras.	Responsable de Intervención Social de Gipuzkoa y Secretaría de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ+ de CC.OO. irakaskuntza
<b>Olatz Lete Fernández</b> DNI 44.675.508-D	Representante de las personas trabajadoras	Representante de las personas trabajadoras de INSTITUTO EUROPA S.L. del centro de Vitoria por UGT.



## 10.- EVALUACION Y REVISIÓN

El presente Plan contará con dos evaluaciones durante su vigencia, la primera evaluación se realizará en **un tiempo intermedio**, a los dos años de su implantación; es decir, en **mayo de 2028**. La **evaluación final** por su parte se realizará al finalizar el plan, **en mayo de 2030**.

Se establecerá un procedimiento de recopilación y sistematización de la información que recogerá toda la información y documentación necesaria relativa a la implantación del Plan y sus medidas. De esta manera, cada proceso evaluativo contará con un dossier recopilatorio de la información objetiva de la implantación del Plan; así como de la documentación de análisis de la misma. Todo ello se traducirá en el correspondiente informe de evaluación, el cual tendrá como objetivo detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución. Finalmente, se elaborará una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

La responsabilidad de la realización de la evaluación recaerá sobre la totalidad de miembros de la Comisión de Seguimiento, realizándose de manera conjunta entre la parte empresarial y la parte trabajadora, para garantizar la transparencia de los datos analizados.

La evaluación es la Fase que cierra el proceso de diseño y aplicación del plan de igualdad de empresa y la base sobre que la que se apoya la revisión de aquel. La información obtenida formará parte del nuevo diagnóstico, que culminará en la aprobación de un nuevo plan.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 11.- CALENDARIO DE ACTUACIONES

Temporalización del diseño, creación y evaluación del plan de igualdad:

	1º cuatrim estre 2026	2º cuatrim estre 2026	3º cuatrim estre 2026	1er cuatrim estre 2027	2º cuatrim estre 2027	3º cuatrim estre 2027	1er cuatrim estre 2028	2º cuatrim estre 2028	3º cuatrim estre 2028	1er cuatrim estre 2029	2º cuatrim estre 2029	3º cuatrim estre 2029	1º Cuatri mestre 2030	2º Cuatri mestre 2030	3º Cuatri mestre 2030
Com entidad															
Comisión Negoc															
Diagnóstico															
Programación															
Implantación															
Seguimiento/ Evaluación															

#### CRONOGRAMA MEDIDAS

ÁREAS	MEDIDAS	TEPORALIZACIÓN
ÁREA DE RETRIBUCIÓN	Evaluación y valoración objetiva de todos los puestos de trabajo incluidos en la auditoría retributiva	Anualmente - medida con continuidad.
ÁREA DE CONCILIACIÓN	Formación en materia de conciliación corresponsable	12 meses desde la aprobación del plan
	Difusión medidas de conciliación	Medida de continuidad
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL	Difusión del protocolo	9 meses desde la aprobación del plan



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

<b>ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	Sensibilizar a la plantilla en la prevención del acoso e informarla de la existencia del Protocolo de acoso.	Durante los 15 meses siguientes a la vigencia del plan  Recordatorio anual de la existencia del Protocolo - medida con continuidad.
<b>ÁREA DE FORMACIÓN</b>	Sensibilizar y formar a la plantilla a e materia de igualdad	Segundo semestre de 2026 resto de plantilla- medida con continuidad.
	Formación al personal de gestión de personas en igualdad desde la perspectiva de género	12 meses desde la aprobación del plan - personal de coordinación, mandos intermedios o similar- medida de continuidad
<b>ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	Formación en prevención de la violencia de género	15- 18 meses desde aprobación del plan.
<b>ÁREA DE DIVERSIDAD</b>	Formación en Tolerancia 0 a la discriminación	15- 18 meses desde aprobación del plan.
<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	Promoción del uso del lenguaje e imágenes no sexistas e inclusivas en las comunicaciones de la empresa internas y externas	Media de continuidad.



## III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

### 12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

El III Plan de Igualdad de **INSTITUTO EUROPA S.L.** se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por el que resulta lógica **su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia.** De esta manera, en el caso que se presente la posibilidad de modificar el III Plan de Igualdad de **INSTITUTO EUROPA S.L.** se hará de manera flexible, con un trabajo estructurado, coherente, real y por lo tanto operativo.

**El procedimiento para solventar posibles discrepancias o la modificación** de cualquier apartado o medida del acuerdo que pudiera surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, dependerá de las acciones susceptibles de ser modificadas en cualquiera de sus apartados.

El procedimiento para la modificación y solventar posibles discrepancias será el siguiente:

La sugerencia de modificación puede venir desde:

- La plantilla, conocedora de la existencia del plan de igualdad en su empresa y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia / aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito de manera personal o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- Dirección de la empresa, conocedora de existencias del plan de igualdad en su empresa y de los miembros que forman la comisión de igualdad, en el momento que tenga una sugerencia /aportación lo presentará a la persona designada como responsable de igualdad, por escrito o en el buzón de sugerencias de manera anónima.
- La propia comisión de igualdad, quien por medio del seguimiento y/o evaluación detecta la necesidad de cambio.
- Ordenación externa. Normativa legal, auditoría externa, convenio colectivo, etc.

La Comisión de Seguimiento llevará la sugerencia/propuesta a la reunión anual. En el caso de que la propuesta sea susceptible de urgencia o prioridad se convocará una reunión extraordinaria de la comisión de seguimiento.

Como posibilidad relevante se tendrá en cuenta la presencia de: la entidad, persona o personas que quieran trasladar dicha propuesta en la reunión, si éstas lo requieren o la Comisión de seguimiento lo necesita.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

Desarrollo de las reuniones:

- Se levantará acta de la reunión al finalizar ésta.
- Se desarrollará como punto prioritario, la premisa de modificación del Plan de Igualdad.
- En el caso de no llegar a un acuerdo, se estipula como fecha para próxima reunión, en un plazo de 15 a 30 días naturales, donde las personas discrepantes deben presentar un documento escrito con la exposición de los motivos, siendo clara la intención o tendencia a la conciliación y la no polarización de las partes.
- En la siguiente reunión, se concilian las partes discrepantes para llegar a una posición donde ambas partes queden satisfechas e incluidas en la decisión final.
- En el caso de no llegar a un acuerdo, se llevará a cabo una siguiente reunión en el plazo de 15 a 30 días naturales donde se contará con el apoyo interno o externo de una persona mediadora o facilitadora de procesos grupales. La figura del mediador, será la que ayude a que las partes en conflicto interactúen entre ellas de forma que se entiendan y puedan llegar a trabajar juntas. Su cometido es proponer procedimientos de búsqueda de soluciones.

El propósito de la mediación, no es determinar quién tiene o no la razón cuando existe un conflicto, sino ayudar a solucionarlo. La clave de la mediación es dar la oportunidad y el protagonismo a cada una de las partes para que puedan gestionar y alcanzar una resolución efectiva del conflicto. Las pautas de la convocatoria facilitada por una persona interna o externa serán: voluntariedad, confidencialidad, colaboración/Implicación, respeto, imparcialidad.

Una vez comience el proceso de mediación se regirá por las pautas de la persona encargada de dicho proceso, siendo las sesiones, las estipuladas por ésta hasta llegar a la construcción de una propuesta común.

Tanto el procedimiento para solventar posibles discrepancias como la modificación de cualquier apartado o medida del Plan de Igualdad, estará sujeta a su previa aprobación por el organismo que constituye la Comisión Negociadora de **INSTITUTO EUROPA S.L** contando con el consentimiento de ambas partes.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

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

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

En Bilbao a 25 de mayo de 2026

**D. Juan Antonio Sánchez Cordero**

DNI: 16.277.677-W

En representación legal de la empresa

Firma:

**Dña. Rufi Sánchez Hernández**

DNI: 16-292-632-F

En representación legal de la empresa

Firma:

**D. Roberto Casas Andrés**

DNI: 20.180.035-L

Secretario de Enseñanza UGT-SP Euskadi

Firma:



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

**Dña Oihana Martínez Hoy**

DNI: 72.472.836-C

Responsable Intervención Social, Secretaría Mujeres Políticas Igualdad CCOO irakaskuntza

Firma:

**Dña. Olatz Lete Fernández**

DNI: 44.675.508-D

En representación personas trabajadoras UGT Vitoria-Gasteiz

Firma:



# 13: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO





**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO  
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE  
INSTITUTO EUROPA S.L.**



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 1.- COMPROMISO

Al adoptar este protocolo, **INSTITUTO EUROPA S.L.** quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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, **INSTITUTO EUROPA 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 el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, 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.

En Bilbao a 25 de mayo de 2026

**Fdo: Juan Antonio Sánchez Cordero**

*Director General de Instituto Europa S.L.*



### 2. - NORMATIVA Y APLICACION

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, en el que se pone especial énfasis en promover , condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral del trabajo, incidiendo especialmente en el acoso 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.

Así mismo, el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual: 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.

### 3.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO:

- **SEXUAL**
- **CIBERACOSO**
- **POR RAZÓN DE SEXO**

#### 3.1. ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este 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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el acoso sexual es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social considera el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

Es importante destacar que, a diferencia de otros tipos de acoso en los que se requiere una acción habitual o continuada, en este caso un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual dependiendo de la gravedad.

#### **EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL (orientativo):**

##### **1.- Conductas verbales:**

Supuestos de insinuaciones sexuales, 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.

##### **2.- 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.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 3.- Comportamientos Físicos:

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

#### 4.- 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, la promoción, a la retribución o a cualquiera decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será el que tenga el poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio de trabajo.

#### 5.- 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.

#### NIVELES DE GRAVEDAD (orientativo)

##### Escala de gravedad      Descripción de las conductas

<b>LEVE</b>	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, aproximaciones no consentidas).
<b>GRAVE</b>	Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

<b>MUY GRAVE</b>	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.
------------------	---

Escala de gravedad	Tipología	Descripción de las conductas
<b>LEVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Decir piropos.</li> <li>• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.</li> <li>• Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.</li> <li>• Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas.</li> <li>• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.</li> <li>• Hacer comentarios sexuales.</li> <li>• Pedir citas reiterativas después de una negativa.</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer gestos lascivos.</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos no consentidos.</li> </ul>
<b>GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.</li> <li>• Preguntar sobre la vida sexual.</li> <li>• Presionar por estructura</li> </ul>
	<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar gestos obscenos</li> </ul>
	<b>FISICO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</li> <li>• Provocar el contacto físico "accidental" de los cuerpos.</li> </ul>
<b>MUY GRAVE</b>	<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demandar favores sexuales.</li> <li>• Realizar insinuaciones directas.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter Ofensivo.</li> <li>• Difundir imágenes o videos de contenido sexual entre el resto del personal, ya sea a través de redes sociales, aplicaciones de comunicación u otros medios.</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

	<b>NO VERBAL</b>	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
	<b>FISICO</b>	Ejecutar un contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).

#### 3.2. CIBERACOSO O ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

En el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refleja que las entidades deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Por ello, en este Protocolo es necesario incluir el ciberacoso como uno de los tipos de acoso que se pueden abarcar.

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Se incluyen en este epígrafe aquellas situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

El concepto ciberacoso alude al uso de los diferentes medios digitales con el objetivo de acosar a una persona de forma reiterada, en este, caso en el espacio de trabajo o existiendo una relación laboral. Este tipo de acoso se ha ido mencionando de manera transversal en diferentes tipologías, pues las motivaciones para llevar a cabo un acoso mediante medios digitales pueden ser muy diversas, pudiendo ser con fines sexuales, intentando causar un sometimiento psicológico, etc. Ejemplos de ciberacoso serían:

- Enviar fotos, videos o grabaciones inapropiadas a tus espacios digitales como el correo, redes sociales, etc.
- Insultar, hacer comentarios degradantes o cualquier otro tipo de acto que atente contra la dignidad de la víctima en un espacio digital.
- Distribuir en Internet una imagen (sexting) o datos comprometidos de contenido sexual



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

(reales o falsos).

- Divulgar por Internet grabaciones con móviles en las que se intimida, agrede, persigue, etc. a una persona.
- Controlar el ordenador de la víctima y/o sus redes sociales.

Aunque estos hechos no se den dentro del horario laboral (por ejemplo, envío de WhatsApp al acabar la jornada), si la relación entre persona acosada y acosadora solo es laboral y no se extiende a un plano más personal, se entiende que este ciberacoso tiene una vinculación directa con el ámbito laboral.

#### 3.3. 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.

La ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) indica que el acoso por razón de sexo es un tipo de infracción muy grave, ya sea realizada por la entidad o del ámbito que alcanzan las facultades de dirección de la entidad, incluido el llevado por terceras personas.

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:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

- 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.

#### **EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZON DE SEXO**

##### **1.- Ataques con medidas organizativas**

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

##### **2.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

compañeras (aislamiento).

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

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

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

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

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

#### NIVELES DE GRAVEDAD (orientativo)

Escala de gravedad Tipología

Descripción de las conductas



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.</li> <li>• Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.</li> <li>• Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio).</li> <li>• Utilizar humor sexista.</li> <li>• Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.</li> <li>• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.</li> </ul>
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provocar acercamientos</li> </ul>
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre</li> </ul>
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.</li> <li>• Realizar un acercamiento físico excesivo.</li> <li>• Mandar mensajes con tono amenazante.</li> </ul>
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.</li> <li>• Utilizar formas denigrantes de dirigirse a persona de un determinado sexo.</li> </ul>
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).</li> <li>• Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual</li> </ul>



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

		(imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a un persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

#### 4. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las entidades de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital. Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

##### **4.1.- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.**

Todas las personas trabajadoras de tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

Así mismo, se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

La entidad prohibirá las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras



### **III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.**

medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

#### **4.2. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales**

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

Se incluirá en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual; Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).

#### **4.3. Divulgación del Protocolo Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo**

Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

#### **4.4. Formación**

Promoverá acciones formativas enfocadas al conjunto de la plantilla en el ámbito de la protección integral contra las violencias sexuales (especialmente a la gerencia y las personas designadas), aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todas las personas trabajadoras. La entidad deberá promover la sensibilización y ofrecerá formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual) Además, se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.

#### **4.5.- Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el**



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

#### 5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- **Responsabilidad.** La empresa/organización 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 todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- **Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que **intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.**
- **Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- **Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

- **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

## 6. PERIODO DE VIGENCIA

El presente Protocolo tendrá la misma vigencia que el III Plan de Igualdad, desde el 25 de mayo de 2026 hasta 24 de mayo de 2030 sin perjuicio de que se pueda modificar a solicitud expresa por parte de la empresa o de la representación de las personas trabajadoras (legal o sindical).

- En cualquier caso, el protocolo será revisado en los siguientes supuestos:
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual.

## 7. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) en los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo.
- g) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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 RD 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.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifestamos y publicitamos la voluntad expresa de **INSTITUTO EUROPA S.L.** de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – 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 que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## 8. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por las siguientes personas: las personas que componen la RLPT de la empresa, y/o en su caso, por los sindicatos con mayor representatividad del sector y de otro lado, por personas miembros de la Dirección y del departamento que gestiona personas. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan



### **III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.**

designará a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

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. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia 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, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

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. Las quejas, denuncias 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.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

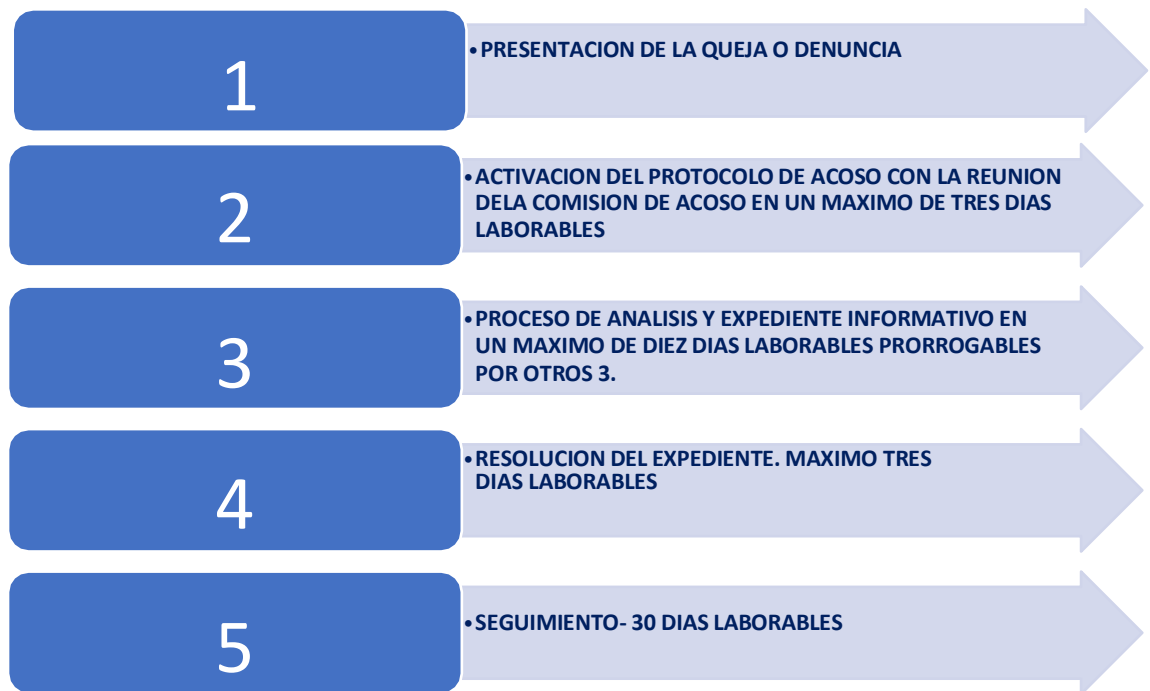


### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

#### 9.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 9.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

- La empresa u organización designará a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.
- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

#### 9.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

La información de la denuncia se hará llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

**Consentimiento de la víctima para actuar.** Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 9.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá 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 se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

#### 9.4. RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORALES

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.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

**A/** Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

**B/** Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

C/ Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y ala 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.

#### **Resultado del informe Se indicará los siguientes (a título enunciativo, no limitativo):**

- Identificación de persona denunciante, víctima y denunciada
- Relación de antecedentes
- Resumen de diligencias y pruebas practicadas
- Hechos acreditados
- Conclusiones motivadas
- Circunstancias agravantes o atenuantes apreciadas
- Propuesta de medidas correctoras instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. El informe puede dar como resultado:
  - a. **Bien el sobreseimiento**, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe. Implica el archivo del expediente.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la entidad actúe en consecuencia.

- b. **Bien un reconocimiento de acoso, de una tipología específica, que se tipificará como**



### **III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.**

**falta leve, grave o muy grave**, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la entidad, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan. Si la sanción impuesta no conlleva el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que en la medida de lo posible la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

#### **9.5 MEDIDAS SANCIONADORAS**

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada 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 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada 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 el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

#### **9.6 DERECHOS DE LA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)**

1. A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
2. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlosi este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
5. Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa
6. En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.
7. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservarel puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regresoa su puesto 5 de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo unaindemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

8. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### 9.7. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Para asegurar este hecho, todo el personal, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a las afectadas quienes en ningún caso recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

En cualquier caso, para garantizar dicha confidencialidad en la documentación, las personas participantes en el proceso de investigación se podrán anonimizar mediante códigos manteniendo la clave de los mismos en un documento de accesibilidad limitada.

Todas las actuaciones de la Comisión de Investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por las pertinentes personas de la Comisión de Investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas. Se permitirá la constatación de las declaraciones personales a través de las correspondientes grabaciones de audio de las mismas.

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, compadezcan como testigos o participen en la investigación

- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa 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 la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

#### 9.9. SEGUIMIENTO



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

La responsabilidad del seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Comisión de Investigación, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Para esta labor, la persona responsable del seguimiento se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la entidad, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas. Finalizado el procedimiento, la responsable del seguimiento podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La entidad tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la entidad



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### 10. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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

#### 11. DISPOSICIONES FINALES

1. La regulación y procedimientos establecidos en este protocolo no impiden, en ningún momento, que se pueda promover y tramitar cualquier otra acción para exigir responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.
2. Tanto la víctima como la dirección de la entidad pueden optar por recurrir a la vía judicial ante una situación de mayor gravedad o por que se considere oportuno.
3. Tanto la dirección de la entidad como la representación del personal deberán informar y asesoramiento a los trabajadores que lo requieran sobre el tema de este protocolo y los métodos resolución sobre acoso.
4. El contenido de este protocolo es obligatorio, entrando en vigor a partir de su firma y simultáneamente con la entrada en vigor del Plan de Igualdad de la compañía si lo hubiese.



# III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

En Bilbo a 25 de mayo de 2026

**D. Juan Antonio Sánchez Cordero**

DNI: 16.277.677-W

En representación legal de la empresa

Firma:

**Dña. Rufi Sánchez Hernández**

DNI: 16-292-632-F

En representación legal de la empresa

Firma:

**D. Roberto Casas Andrés**

DNI: 20.1280.035-L

Secretario de Enseñanza UGT-SP Euskadi

Firma:

**Dña Oihana Martínez Hoyas**

DNI: 72.472.836-C

Responsable de Intervención Social de Gipuzkoa y Secretaría de Mujeres, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ+ de CC.OO irakaskuntza

Firma:

**Dña. Olatz Lete Fernández**

DNI: 44.675.508-D

En representación personas trabajadoras UGT Vitoria-Gasteiz

Firma:



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### ANEXO 1. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

\_\_\_\_\_, con DNI:  
\_\_\_\_\_, habiendo sido solicitado para intervenir en el procedimiento de resolución de la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral y/o discriminatorio que pudieran producirse en su entorno,

ME COMPROMETO a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta,

MANIFIESTO mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral y/o discriminatorio.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento. Asimismo, declaro que he sido informado por -----de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Firmado:



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### ANEXO 2. MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE COMPONENTE DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

\_\_\_\_\_, con DNI: \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por -----S.L. para desempeñar la labor de “miembro/a de la Comisión de Investigación” con arreglo a lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo o moral o discriminatorio de la entidad,

ME COMPROMETO A asumir las funciones y desempeñar la labor indicada para esta figura en dicho Protocolo. A proceder con la máxima diligencia posible para discernir sobre los hechos denunciados y actuar sin prejuicios con ninguna de las personas implicadas. A respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases de los procesos en los que pudiera intervenir. Por lo tanto, y de forma más concreta, MANIFIESTO mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todos los procedimientos, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral y/o discriminatorio.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en los procedimientos.

Asimismo, declaro que he sido informado por -----de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En-----, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Firmado



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### ANEXO 3: MODELO DE DENUNCIA ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Solicitante			
	Persona afectada		Unidad / departamento de la persona afectada (indicar):
	Representante de la plantilla, Responsable		Otras (indicar):
	Recursos Humanos		

Tipo de acoso	
	Sexual
	Por razón de sexo
	Acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales
	Violencia en el ámbito digital

Datos de la persona afectada	
Nombre y apellidos:	
NIF:	Sexo: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/>
Puesto de trabajo:	
Centro de trabajo /departamento:	
Vinculación laboral / Tipo de contrato:	
Teléfono de contacto:	



### III PLAN DE IGUALDAD DE INSTITUTO EUROPA S.L.

#### Descripción de los hechos

(Describir de forma detallada los hechos ocurridos que motivan la denuncia, incluyendo fechas, lugares, testigos si los hubiera y cualquier prueba o documentación que pueda aportar)

#### Medidas tomadas

--

**En caso de testigos, indique sus nombres y apellidos y datos de contacto si se conocen:**

#### Documentación que se adjunta

	Relacionar los documentos o pruebas que se adjuntan, si procede
--	---

#### Solicitud

	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
--	--

#### Declaración

	Declaro que los datos consignados en este formulario son veraces y me comprometo a aportar las pruebas que obran en mi poder cuando sea requerido para ello. Asimismo, declaro conocer que la presentación de una denuncia falsa puede ser constitutiva de responsabilidad disciplinaria
--	--

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Este documento deberá ser entregado a: **Don. Juan Antonio Sánchez Cordero** en la siguiente dirección de **correo electrónico: iradier@institutoeuropa.com**

