



PLAN DE IGUALDAD DE KEAPPS  
CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L.U

---



## Contenido

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.  | <u>PRESENTACIÓN</u>  | 4  |
| 2.  | <u>PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>  | 7  |
| 3.  | <u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</u>   | 8  |
| 4.  | <u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>  | 9  |
| 5.  | <u>RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA</u>  | 20 |
| 6.  | <u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>  | 24 |
| 7.  | <u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>   | 25 |
| 8.  | <u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>   | 42 |
| 9.  | <u>SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA</u>                                     | 51 |
| 10. | <u>COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLANES DE IGUALDAD</u> | 52 |
| 11. | <u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</u>                                    | 55 |
| 12. | <u>FIRMA DE LAS PARTES</u>   | 56 |

|   |           |
|---|-----------|
| <u>13. ANEXO PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN<br/>FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS<br/>CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD<br/>MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE KEAPPS</u> | <u>57</u> |
|---|-----------|

## 1. PRESENTACIÓN

| <b>DATOS DE LA EMPRESA</b>                  |   |
|---|---|
| Razón Social                                | KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L.U   |
| NIF   | B63065494   |
| Domicilio Social                            | C/Tuset, 19 1º 2ª 08006 Barcelona Barcelona   |
| Forma jurídica                              | Sociedad Limitada   |
| Año de constitución                         | 2003  |
| <b>Responsable de la entidad</b>            |   |
| Nombre                                      | DANIEL MARÍ MIGUEL  |
| Cargo                                       | CEO   |
| Teléfono                                    | 606390132   |
| Correo electrónico                          | daniel.mari@keapps.com  |
| <b>Responsable de igualdad</b>              |   |
| Nombre                                      | Carolina Hernández Antón  |
| Cargo                                       | Directora RRHH  |
| Teléfono                                    | 620619687   |
| Correo electrónico                          | carolina.hernandez@keapps.com   |
| <b>ACTIVIDAD</b>                            |   |
| Sector de actividad                         | Prestación de servicios profesionales de talento en el sector IT  |
| CNAE  | 6399.- Otros servicios de información n.c.o.p.  |
| Descripción de actividad                    | KEAPPS es una compañía de servicios y proyectos tecnológicos fundada en 2003 cuya actividad principal se encuentra enmarcada en el CNAE 6399. Contamos con equipos de profesionales cualificados que maximizan el potencial de las soluciones e infraestructuras tecnológicas, esencial para una correcta adopción de las tecnologías de la información en las organizaciones. KEAPPS ofrece los proyectos y servicios tecnológicos necesarios para hacer frente a los desafíos tecnológicos de nuestros clientes y lograr que estos centren el foco en su negocio. |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | Los servicios se ofrecen en la modalidad “in house” y nuestros empleados se encuentran adscritos a los siguientes centros de trabajo:<br>Madrid, Calle Gran Vía 6 (CP.28013) Madrid. Código cuenta de cotización número, con Código cuenta de cotización número 0111/28/182853882.<br>Barcelona, Calle Tuset nº 19 1º 2ª (CP. 08006) Barcelona, con   |

|   |   |    |         |     |       |     |
|---|---|----|---------|-----|-------|-----|
|   | Código cuenta de cotización número 0111/08/142599827. Bilbao, Calle Rodriguez Arias nº 17 2º (CP 48020) Bilbao, con Código cuenta de cotización 0111/48/119666333.  |    |         |     |       |     |
| <b>DIMENSIÓN</b>                              |   |    |         |     |       |     |
| Personas trabajadoras                         | Mujeres   | 34 | Hombres | 156 | Total | 190 |
| Centros de trabajo                            | Centro Madrid: Calle Gran Vía 6 (CP.28013) Madrid. Código cuenta de cotización número, con Código cuenta de cotización número 0111/28/182853882.<br>Centro Barcelona: Calle Tuset nº 19 1º 2ª (CP. 08006) Barcelona, con Código cuenta de cotización número 0111/08/142599827.<br>Centro Bilbao: Calle Rodriguez Arias nº 17 2º (CP 48020) Bilbao, con Código cuenta de cotización 0111/48/119666333. |    |         |     |       |     |
| Facturación anual                             | 6.182.734,13 €  |    |         |     |       |     |
| <b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b> |   |    |         |     |       |     |
| ¿Dispone de departamento de personal?         | Sí  |    |         |     |       |     |

KEAPPS es una compañía de servicios y proyectos tecnológicos fundada en 2003. Ofrece los proyectos y servicios tecnológicos necesarios para hacer frente a los desafíos tecnológicos de nuestros clientes y lograr que estos centren el foco en su negocio.

Los servicios se ofrecen en la modalidad "in house" y nuestros empleados se encuentran adscritos a los centros de trabajo de Barcelona, Madrid y Bilbao.

En la actualidad KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACION SL cuenta con 205 personas trabajadoras asalariadas, basando su actividad en las siguientes líneas de negocio:

**-SOFTWARE ENGINEERING:** Nuestros proyectos van desde la gestión de contenidos (Liferay, AEM, Magento, Drupal, Wordpress. Desarrollos web (Tecnologías Fronted, Backend, Bases de datos). Movilidad (experiencias en desarrollo y gestión de proyectos en los, Android y Xamarin) Gestión de dispositivos móviles (MDM, Mobileiron y Airwatch).

**-SYSTEMS & DB ARCHITECTURE:** Esta área dispone de diferentes especializaciones técnicas entre ellas : Administración de BD, Técnica de Redes, Comunicaciones y Seguridad, Administración de Sistemas, Asistencia Técnica de Campo, Operaciones, Helpdesk, siendo las áreas de mayor relevancia: Sistemas Operativos: Microsoft Windows, UNIX, GNU/Linux Host: IBM Mainframe, S400, OpenVMS Virtualización: Citrix, Power VM, VMWARE, Hyper-V Monitorización: Nagios, Netcool, Zabbix, Zenoss, SCOM Almacenamiento y recuperación: Netbackup, SAN, NAS, CLOUD. Networking: Switching, Routing & Wireless, LAN, WAN, Datacenter Administration.

**-CIBERSEGURIDAD:** Nuestros servicios abarcan terrenos como las Redes de Operadores de Telecomunicaciones, Proveedores de Servicios, Redes Corporativas y Sistemas para Infraestructuras Críticas (Seguridad Perimetral Lógica, Firewalls, Unified Threat Management (UTM), Next Generation Firewall (NGFW) Intrusion Detection Systems (IDS) Intrusion Protection Systems (IPS) Sistemas anti Distributed Deny of Service (DDoS) Seguridad para puesto de trabajo (Antivirus, AntiSPAM, AntiMalware, Control de Aplicaciones, etc.) Control de

Navegación WEB (Control de contenidos, Políticas de Navegación, Gestión de ancho de banda) Seguridad para dispositivos móviles. Mobile Device Management/Security (MDM/S) Network Access Control (NAC) Seguridad en Correo Electrónico Seguridad en Sistemas WEB. Web application Firewall (WAF) Infraestructuras en Clave Pública (PKI) Criptografía, Identidad Digital, Data Lost Protection (DLP), Information Rights, Management (IRM), Normativa (RGPD, ISO 27001, etc) herramientas SIEM, firma electrónica (PKI), hacking ético, gestión de identidades (IAM) entre otras.

**-BUSINESS SOLUTIONS:** Implementamos soluciones en los módulos de SAP más demandados por la industria: Financiero (FI / CO / AM / TR), Logística (SD / MM / PP / QM / PM), Recursos Humanos (HCM), Aplicaciones de Análisis y Business Intelligence (BI / BO y EPM), Gestión de Activos Empresariales (EAM), Gestión de Relación con Proveedores (SRM), Gestión del ciclo de vida del Producto (PLM), Gestión de las relaciones con el Cliente (CRM), Gestión de Proyectos (PS), SAP Fiori, SAP S/4HANA – SAP C/4HANA, Desarrollo ABAP IV, entre otros.

**-DATA MANAGEMENT / ANALYTICS / BIG DATA:** Ofrecemos servicios y proyectos para el tratamiento de datos de negocio en las siguientes herramientas: Talend, Informatica, Power BI, Tableau, Cognos, Microstrategy, Pentaho, Microsoft, Qlickview, Hadoop, Spark, Storm, Kafka, Flume, Sqoop, Spark, Hive, R, Keras, PyTorch. Algunos de los aspectos en que trabajamos son: Master Data managemnt (MDM), Data Quality, Data Stewardship, Data preparation, Data governance.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado tanto por representantes de la empresa KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L, como con la organización sindical más representativa, UGT, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Esta Comisión se constituyó formalmente en la reunión del día 28 de abril del 2022.

La composición de esta Comisión de Igualdad es la siguiente:

Por parte de la empresa:

- 1 persona. Directora RRHH en Keapps

Como representación de las personas trabajadoras, la Comisión Sindical:

- 1 persona. Representante de FeSMC-UGT

### 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

#### **Ámbito personal**

El presente Plan de Igualdad, es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Keapps Consultores de Información S.L., sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

De conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020. Artículo 10. Extensión de los planes de igualdad y artículo 11.1. Párrafo 4º de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas del plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

#### **Ámbito territorial**

El plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo presentes y futuros en el ámbito estatal en la Empresa Keapps Consultores de Información S.L

#### **Ámbito temporal**

El presente plan tiene una vigencia de cuatro años, iniciando el periodo de la misma desde el momento de la firma. Alcanzada esta fecha, el Plan de Igualdad perderá su vigencia, debiendo negociar las partes un nuevo Plan de Igualdad

## 4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

La plantilla total de Keapps a 31/12/2021 es de **190 personas**, de los que un **82.11%** son **hombres** y un **17.89%** son **mujeres**. En el análisis global es un dato que ofrece una desequilibrada presencia entre ambos sexos. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

**El análisis detallado de la actividad en la que Keapps presta sus servicios muestra una clara segregación donde el sector donde se engloba concentra ocupaciones tradicionalmente masculinas (Sector IT).**

### PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**KEAPPS** apuesta por la **diversidad** en todos sus **procesos**, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa. No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos y, fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución de éste, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance. Para garantizar que los procesos de acceso y selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y **promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa** establecemos una serie de **medidas** en nuestros procesos de selección: Pautas de igualdad en la fase previa: Se analiza la necesidad de contratar nuevo personal y se definen los puestos y perfiles requeridos, estableciendo los criterios de selección, de manera que se establece una correlación entre los requisitos y necesidades del puesto a cubrir y los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes que son necesarias para el puesto a desempeñar.

El equipo de RRHH que se encarga de la mayor parte de los procesos de selección que se realizan en Keapps es el equipo del área de Selección. Está formado por 7 mujeres y 2 hombres. El equipo sigue las pautas de selección anteriormente descritas poniendo énfasis en: Diseño del perfil solicitado: tanto para puestos ya existentes como de nueva creación, es importante reflejar

necesidades reales y no diseñar el puesto para que acuda un tipo específico de candidato. Una vez diseñado el perfil, se diseña la oferta de empleo, utilizando un lenguaje no sexista, indicando criterios y competencias objetivas de selección y eliminando aquellas innecesarias. En la fase de evaluación de candidaturas, se asegura que se dote de neutralidad. No se realizan preguntas que suponga una incidencia en la esfera privada del candidato y que no guarde relación directa con el perfil profesional o las competencias requeridas para el puesto de trabajo. Las **pautas de igualdad** a seguir en esta fase son:

- **Definición** neutra de los puestos de trabajo y perfiles profesionales: Se definen y describen de forma neutra y objetiva los puestos de trabajo y perfiles a cubrir. Es decir, se evitan asociar habilidades al hecho de ser mujer u hombre, identificándolas como competencias profesionales (y no habilidades personales innatas). Además, se evita cualquier tipo de estereotipo de género en las descripciones.

- **Descripción** de los requisitos de los puestos y perfiles ajustada a las necesidades reales: Cuando se describen los requisitos de los puestos de trabajo y perfiles, estos deben ser lo más precisos posible y ajustados a las necesidades reales del puesto, indicando si se requieren habilidades específicas solo cuando así sea realmente.

- **Diseño** de la oferta de empleo: cuando se describen los requisitos de los puestos de trabajo y perfiles, estos deben ser lo más precisos posible y ajustados a las necesidades reales del puesto, indicando si se requieren habilidades específicas solo cuando así sea realmente. Pautas de igualdad en la fase operativa: En la fase operativa se realiza la convocatoria de candidaturas propiamente dicha, se reciben y criban en una primera fase sin toma de contacto con las personas candidatas, se realizan pruebas de selección, entrevistas personales y, finalmente, se elige a la persona candidata para el puesto ofertado. En cada una de estas etapas es imprescindible tener presentes las siguientes pautas de igualdad:

- Lenguaje e imágenes neutras e inclusivas en la convocatoria: Las convocatorias de empleo deben estar redactadas con un lenguaje no sexista e incluyente.
- Elegir canales de comunicación incluyentes.
- Formar equipos de selección mixtos: tenemos equipos de selección mixtos de manera que es más fácil incluir la perspectiva de género en el proceso.
- Realizar pruebas de selección imparciales: Las pruebas de selección deben ser siempre imparciales y evitar sesgos de género, basándonos solo en las necesidades y requisitos del puesto de trabajo a desempeñar.

## Plan de igualdad

- Llevar a cabo entrevistas personales objetivas: Las entrevistas personales deben ser objetivas, evitando cualquier tipo de valoración subjetiva y estereotipos de género. Pautas de igualdad en la fase de incorporación:
- Negociación en igualdad de las condiciones de trabajo: Si se lleva a cabo una negociación de las condiciones de trabajo previas a la firma de contrato, es necesario que tengamos presente el principio de «a igualar valor aportado debe corresponder la misma remuneración», para poder evitar la perpetuación de la brecha salarial.
- Incorporación en igualdad de oportunidades: La persona que se incorpora a la empresa debe recibir y percibir igualdad de trato y oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

Las personas encargadas de la selección no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres. Desde la Dirección de RRHH se les dan las directrices a tener presentes en el proceso de selección para que los procesos garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a la hora de publicar ofertas de empleo y realizar entrevistas profesionales, pero no se ha realizado una formación específica en materia de igualdad.

Los datos de la contratación actual en Keapps indica a nivel general de los datos, tanto en el índice de distribución, concentración, brecha de género e índice de feminización que son mayoritariamente masculinizados.

Todas las personas trabajadoras tienen un contrato en régimen general por cuenta ajena y los **contratos indefinidos** representan el **98%** del total.

Los datos por **rango de edad** y sexo reflejan una **variabilidad** en todos los tramos analizados, y podríamos decir que la pirámide tiende a la madurez. Creemos que es un impacto positivo en nuestra empresa porque representa homogeneidad.

Las mujeres se concentran en edades comprendidas entre los 31 y 40 años, siendo la franja más alta donde hay menos presencia. Estos datos son analizados en mayor profundidad más adelante.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En KEAPPS los criterios de **clasificación profesional** del convenio colectivo responden a **criterios neutros**. Los grupos profesionales están definidos de acuerdo con reglas comunes para todos los trabajadores sin segregación de género y el lenguaje utilizado es inclusivo y no sexista.

## FORMACIÓN

**Keapps** es una empresa abierta a la **formación** de las personas trabajadoras y adapta la oferta formativa a la mejora de habilidades competenciales y técnicas y donde todas las personas trabajadoras tienen igualdad de posibilidades de realizar esta formación independientemente de si es hombre o mujer.

Cuando un trabajador/a se incorpora se le da de alta en la plataforma Openwebinars para que puedan ver el catálogo de cursos y solicitar aquellos que le interesen. Esta comunicación se hace en el on boarding antes de la incorporación y se recuerda posteriormente por correo electrónico. El contenido de la formación es mayoritariamente técnico, aunque también se ha dado cursos de desarrollo profesional en ventas o liderazgo.

En la realización de la formación no se ha indicado explícitamente a los/as formadores/as que consideren los aspectos relativos a igualdad a la hora de impartir la formación utilizando lenguaje, imágenes y demás de forma adecuada y no sexista. Este es un aspecto de mejora a considera. Tras el análisis del área de Formación se detectan varios aspectos a mejorar:

- La totalidad de la plantilla no ha tenido **formación sobre igualdad entre mujeres y hombres**, deberemos adoptar medidas para mejorar este aspecto.
- En la **impartición** de la formación no se pide de forma explícita a quien los imparte que tenga en cuenta aspectos relativos a igualdad utilizando **lenguaje, imágenes y demás criterios no sexistas**. Lo deberemos tener en cuenta como aspecto de mejora.

La formación se hace mayoritariamente online siendo la persona trabajadora la que se adapta su horario.

Hay formaciones presenciales en horario de trabajo y se adaptan permisos en caso de solicitarse, así como facilitamos la asistencia a exámenes.

En ocasiones se realiza formación específica para la adaptación del puesto de trabajo, personas que necesitan formación específica para el correcto desarrollo del día a día.

No disponemos un modelo escrito de formación, aunque es una propuesta de mejora para el 2023 incluida en la **certificación ISO 9001** que Keapps espera tener durante este año.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

El procedimiento de **promoción** en Keapps es objetivo y transparente rigiéndose por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una **vacante** susceptible de cubrirse a través de **promoción interna** se informa a toda la plantilla vía la intranet corporativa para que las personas interesadas puedan presentar su candidatura.

Si las personas promocionables son mayoritariamente de un sexo no se realiza ninguna acción por parte de la empresa para fomentar que se presenten perfiles del sexo subrepresentado. Esta podría ser una acción de mejora para intentar mejorar la **infrarrepresentación femenina**. En los procesos de promoción interna se procura que los equipos que hacen la evaluación sean mixtos.

El equipo encargado de la evaluación no tiene formación específica en igualdad entre hombres y mujeres. Desde la Dirección de RRHH se les dan las directrices a tener presentes en el proceso de selección para que los procesos garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero no se ha realizado una formación específica en materia de igualdad. La empresa fomenta los ascensos internos siempre que sea posible, sin hacer distinción por sexos. El **bajo índice** de promoción interna es debido a la **rotación** existente en la empresa que no permite en muchas ocasiones llegar a realizar planes de carrera a medio- largo plazo. Donde se producen movimientos interdepartamentales o de nivel es en posiciones estables en departamentos de staff que permiten poder hacer planes a largo plazo.

Las promociones que se han realizado han sido a través de decisiones de empresa, teniendo en cuenta diferentes aspectos generales como actitud, aptitud, motivación, etc. No se ha tenido en cuenta sesgos de género en ningún momento.

### CONDICIONES DE TRABAJO

Keapps dispone de una **jornada laboral** señalada en el convenio colectivo en este momento de **1.800 horas anuales**. Estas horas se distribuyen semanalmente adaptándose en cada momento a las necesidades del proyecto y de las personas trabajadoras por lo que puede ser flexibilizada. Facilitamos, en la medida de lo posible, la **flexibilidad horaria** y se retribuyen o compensan con tiempo libre todas las horas extras que se realizan de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación. No hay horas complementarias.

Sobre los **turnos rotativos**, aplicado actualmente a un **5%** de la plantilla el horario puede ser turnos rotativos de lunes a viernes, mañana y/o tarde, turnos 24\*7.

Nuestro **Servicio de Prevención Ajeno** realiza la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, teniendo la posibilidad de tener la **información desagregado por sexo**.

El sistema de clasificación profesional lo tenemos documentado, y es posible poder tenerlo junto a la promoción en caso de necesitarse.

## Plan de igualdad

Tenemos bien documentado y asesorado los tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo que puede haber en la empresa.

No se producen movilidades funcionales y geográfica según art. 39 y 40 ET, así como modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo según art. 42 ET pero en caso de que se produzcan en el futuro estamos asesorados.

En KEAPPS no hemos tenido casos de riesgo en el embarazo o lactancia en el que hayamos tenido que adaptar o cambiar el puesto de trabajo. Tampoco hemos tenido suspensión del contrato por esta causa.

Disponemos de protocolos de protección durante el embarazo y la lactancia en materia de Prevención de Riesgos Laborales, por tanto, en caso de necesitarlo por parte de alguna trabajadora, podríamos aplicarlos y adaptar el puesto de trabajo.

Existen mecanismos para controlar la **desconexión digital**, si bien se estiman insuficientes por lo que se propondrá como medida la formalización de un protocolo de desconexión digital. Disponemos de los Datos cuantitativos en índice de Siniestralidad por contingencias comunes, pero **no tenemos casos de accidente laboral o enfermedad profesional en la empresa.**

Aplicamos siempre el convenio colectivo y no tenemos personas trabajadoras fuera del convenio colectivo ni personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

Tenemos también que documentar de mejor forma los sistemas de organización y control de trabajo, así como la valoración de puestos con perspectiva de sexo.

## AUDITORIA SALARIAL

Una vez hemos obtenido los datos del año 2021 y analizado los datos tanto Registro Retributivo como de los Trabajo de Igual Valor podemos concluir:

### Registro Retributivo

En el total de Retribuciones Equiparables **no hay diferencias significativas** que tengamos que justificar porque no ha sobrepasado en ningún caso el 25%.

Encontramos en la mayoría de los casos % negativos, que es la cantidad de hombres que se encuentran por debajo de las mujeres. Este hecho es interpretable porque, aunque las mujeres representan un % muy inferior en nuestra empresa, ocupan áreas concretas y se sitúan en posiciones con una antigüedad más alta que los hombres, pudiendo haber obtenido mejores condiciones económicas a lo largo de su estancia en la empresa.

### Registro Trabajos de Igual Valor

**No hemos obtenido diferencias significativas** que debamos justificar en los trabajos de igual valor de la empresa. Estos trabajos se han realizado bajo la herramienta propuesta por el Ministerio puntuando los puestos por las razones que la empresa ha considerado más idóneas, éstas han sido puestos que exijan mayores responsabilidades, no a nivel jerárquicos sino en las funciones encomendadas.

En este análisis de la información sí hemos podido comprobar que tenemos que mejorar el sistema de mejoras salariales con cambios que puedan comportar no solo funciones diferentes sino de grupo profesional para poder ajustar de forma más objetiva y real los salarios.

### EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

KEAPPS apuesta por establecer **políticas** que faciliten la **conciliación laboral y familiar** implantando un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que las personas trabajadoras tengan condiciones laborales más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Entre ellas está la de favorecer la adaptación de la jornada con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida profesional y personal. KEAPPS apuesta por implantar un conjunto de medidas encaminadas a favorecer que las personas trabajadoras tengan condiciones laborales más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar. Entre ellas está la de favorecer la adaptación de la jornada con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida profesional y personal.

**KEAPPS informa** del derecho de las personas trabajadoras de ausentarse una hora de su trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, con el fin de cuidar al **lactante** hasta que cumpla 9 meses y de la posibilidad de compactar este permiso.

Se informa a las personas trabajadoras del permiso para realizar **exámenes prenatales** y para acudir a sesiones sobre técnicas de **preparación al parto**.

En caso de que un trabajador/a solicite permiso para la asistencia a sesiones necesarias para los supuestos de **adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento** Keapps facilitará los permisos necesarios.

Si se dan circunstancias de **nacimiento prematuro** de hijo/a se informa a los/as trabajadores/as del permiso correspondiente.

Son varios/as los/as trabajadores/as que solicitan el permiso por cuidado de hijo menor de 12 años.

A todos/as los/as trabajadores/as se les informa de sus **derechos de conciliación en los que se refiere a flexibilidad horario, posibilidad de teletrabajo**, etc. Los canales utilizados son:

- **On boarding**: cuando se incorpora una persona a la plantilla realiza unas sesiones de On boarding donde se le explican todos los aspectos laborales a de interés haciendo hincapié en aquello que favorecen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como la flexibilidad horaria, uso de herramientas tecnológicas para evitar desplazamientos, posibilidades de teletrabajo, etc.

- **Buzón de correo al dpto. de RRHH**: desde el correo electrónico del dpto. de RRHH se realizan comunicaciones a las/os empleadas/os sobre la posibilidad de acogerse a medidas como la distribución irregular de la jornada que permite realizar acumulación de horas durante períodos del año que se compensaran con jornada reducida e intensiva en períodos vacacionales como Navidad, Semana Santa o verano permitiendo así una mejor conciliación de la vida personal y familiar y laboral.

- **Portal del empleado**: se utiliza también este canal para informar sobre los derechos de conciliación de las personas trabajadoras.

- **Teléfono**: se facilita información y se resuelven las dudas de los/as trabajadores/as telefónicamente.

Un aspecto de mejora a considerar es establecer un conjunto ordenado de medidas de conciliación y corresponsabilidad acertadas y eficaces.

En la medida en la que sea posible por razones de la actividad desarrollada, la empresa fomenta la posibilidad de modificar el horario en función de las necesidades personales y familiares favoreciendo así una mejor conciliación y en un ejercicio corresponsable.

### **INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

Los puestos masculinizados son puestos del área IT, el motivo es que en este sector hay muchos más hombres que mujeres que aplican a los puestos ofertados y que realizan formación especializada en el ámbito tecnológico.

#### **Los puestos masculinizados (77.9%):**

Administrador/a Bases de Datos SQL Server Senior, Administrador/a de Almacenamiento Experto, Administrador/a de Sistemas de Seguridad Experto, Administrador/a de Sistemas de

## Plan de igualdad

Seguridad Medio, Administrador/a de Sistemas de Seguridad Senior, Administrador/a de Sistemas Junior, Administrador/a de Sistemas Linux Experto, Administrador/a de Sistemas Senior, Administrador/a de Sistemas Unix Senior, Administrador/a de Sistemas Windows Junior, Administrador/a de Sistemas Windows Medio, Administrador/a de Sistemas Windows Senior, Administrador/a Office 365 Senior, Administrador/a Virtualización Experto, Administrador/a Virtualización Medio, Analista Funcional Cobol Senior, Analista Power BI Experto, Analista Programador/a .Net Experto, Analista Programador/a .Net Medio, Analista Programador/a .Net Senior, Analista Programador/a Abap IV Senior, Analista Programador/a Angular Experto, Analista Programador/a Cobol Medio, Analista Programador/a Java Medio, Analista Programador/a Java Senior, Analista Programador/a Power Builder Senior, Consultor/a CRM Senior, Consultor/a IT Senior, Consultor/a SAP Junior, Consultor/a SQL Trainer, Coordinador/a Técnico Front Senior, DevOps Experto, Gestor almacén IT Junior, Ingeniero/a Telecomunicaciones Junior, Maquetador/a Web Junior, Maquetador/a Web Medio, Operador/a Sistemas Junior, Operador/a Sistemas Medio, Operador/a Sistemas Trainer, Paquetizador/a de Software Senior, Programador/a .Net Senior, Programador/a Android Medio, Programador/a Angular Experto, Programador/a Angular Senior, Programador/a Appian Medio, Programador/a BI SQL Medio, Programador/a CMS Junior, Programador/a Cobol Medio, Programador/a Full Stack Medio, Programador/a Host Medio, Programador/a IOS Experto, Programador/a Java Experto, Programador/a Java Junior, Programador/a Java Medio, Programador/a Java Senior, Programador/a Java Trainer, Programador/a Meanstack Experto, Programador/a Natural/Adabas Senior, Programador/a NodeJS Experto, Programador/a NodeJS Senior, Programador/a Oracle Medio, Programador/a Power BI Experto, Programador/a Power Builder Senior, Programador/a Powercenter Medio, Programador/a React Medio, Programador/a React Senior, Programador/a Tibco Medio, Programador/a Tibco Senior, Programador/a Wordpress Medio, Responsable Comercial Experto, Responsable IT Experto, SCRUM Master Medio, Soporte Helpdesk Junior, Soporte Helpdesk Medio, Técnico/a de Redes Medio, Técnico/a de Seguridad Junior, Técnico/a de Seguridad Medio, Técnico/a de Sistemas Linux Junior, Técnico/a de Sistemas Windows Trainer, Técnico/a de Soporte Junior, Técnico/a de Soporte Medio, Técnico/a de Soporte Trainer, Técnico/a Microinformático Junior, Técnico/a Microinformático Medio, Técnico/a Microinformático Trainer, Técnico/a Sistemas SCCM Medio, Tester de Redes Experto, Tester Medio.

### **Puestos Feminizados (15%):**

Administrador/a de Sistemas Windows Experto, Administrador/a HPC Experto, Analista Programador/a Java Experto, Analista Programador/a PL/SQL Experto, Consultor/a PWC/BDM Senior, Consultor/a SAP Senior, Consultor/a SQL Medio, Coordinador/a de Recursos Humanos Medio, Diseñador/a UX Trainer, Programador/a Cobol Junior, Programador/a Natural/Adabas Junior, Programador/a PHP Medio, Programador/a Python Medio, Responsable de Recursos

## Plan de igualdad

Humanos Senior, Técnica/a de Sistemas y Seguridad Medio, Técnico/a de Recursos Humanos Junior, Técnico/a de Recursos Humanos Medio.

### **Equilibrados (7%):**

Account Manager Medio, Administrativo/a Medio, Analista Funcional Java Experto, Consultor/a SAP Experto, Programador/a Cobol Senior, QA tester Senior, Soporte Helpdesk Trainer, Técnico/a de Recursos Humanos Trainer

Detectamos algunos puestos técnicos feminizados en el área IT y en el área de RRHH. En este último caso creemos que la feminización se debe a que son muchas más las mujeres que aplican a los puestos ofertados y que realizan formación especializada en el ámbito de Recursos Humanos.

Se adoptan medidas para promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos e intermedios en puestos donde estén infrarrepresentadas.

El departamento de Selección pone especial atención en que las ofertas de empleo no estén sesgadas hacia un género u otro.

Keapps no dispone de un Dpto de Marketing que realice una comunicación corporativa y publicidad, pero analizando los datos de la página Web y sin ser expertos en imagen y comunicación podemos ver que hay equilibrio entre la representación de hombres y mujeres. Tenemos un compromiso con la igualdad por escrito dentro de nuestra RSC pero no la exigimos ni mostramos a empresas proveedoras, suministradoras o clientes en ningún canal específico. No disponemos tampoco de campañas específicas para la sensibilización y promoción de la igualdad entre nuestros empleados.

Estos datos nos muestran una realidad para poder tenerla como oportunidad de mejora.

## **RETRIBUCIONES**

El **sistema de remuneración y cuantía salarial** atiende a criterios estrictamente profesionales enmarcados dentro de la **legislación laboral**, flexible en la **negociación contractual**. Mayoritariamente el **sistema de trabajo** tiende a una modalidad de **teletrabajo o híbrida** siempre teniendo en cuenta las preferencias previas de la persona trabajadora y las características del proyecto que lo permitan.

Los **conceptos salariales y extrasalariales** en KEAPPS tienen como origen principal los fijados por la **categoría profesional** y otros aspectos que rige el **convenio colectivo** de aplicación, así como los aspectos que se tienen en cuenta. Por ejemplo, Bolsa de Estudios. El resto de los conceptos se han ido adaptando a las situaciones propias de la actividad tales como dietas o kilometrajes que tienen componentes fiscales y de cotización según la legislación

vigente.

Conceptos que han ido apareciendo como pudieran ser variables, incentivos e incrementos salariales están avalados por nuestra asesoría laboral.

## **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Keapps sigue el **protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual por razón de sexo** a la empresa de la Generalitat de Catalunya, aunque como aspecto de mejora estamos aprobando un nuevo protocolo **junto al plan de Igualdad**.

Aunque no tenemos casos este nuevo protocolo nos ayudará a definir el acoso sexual, realizar una declaración de principios e identificar las medidas reactivas frente al acoso, implantar un canal de denuncias y quejas donde la confidencialidad y el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas estén bien estimadas, así como apoyar a la supuesta víctima y las personas que ayuden a identificar el caso. KEAPPS apoyará el procedimiento de forma que pueda agilizarse, siguiendo las leyes que nos amparan, respetando al principio de presunción de inocencia y garantizando los derechos laborales y de protección social.

También deberemos incluirlo en nuestra formación y en campañas de sensibilización a los empleados/as. Se considera que este es un aspecto importante de mejora a implantar, así como poder colaborar con instituciones, fundaciones y ayuntamientos para fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

## 5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### 1. PRESENTACIÓN

|  |   |
|--|---|
| Razón Social                                 | KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L.              |
| Fecha de inicio de la Auditoría Retributiva  | 01/12/2022  |
| Fecha de fin de la Auditoría Retributiva     | 24/02/2023  |
| Alcance temporal de la Auditoría Retributiva | Registro auditado entre el 01/01/2021 al 31/12/2021 |

### 2. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Tras la realización de la auditoría, en Keapps no existe una brecha salarial ya que nos encontramos en un dato del 3% entre hombres y mujeres, siendo el 3% de mujeres que se encuentran por debajo de los hombres, muy inferior al 25% que indica el Estatuto de Trabajadores.

Una vez hemos obtenido los datos del año 2021 y analizado los datos tanto Registro Retributivo como de los Trabajo de Igual Valor podemos concluir:

#### Registro Retributivo

La auditoría se ha realizado en base al sistema de clasificación vigente en el convenio colectivo de aplicación. En el total de Retribuciones Equiparables no hay diferencias significativas que tengamos que justificar porque no ha sobrepasado en ningún caso el 25%.

Encontramos en la mayoría de los casos % negativos, que es la cantidad de hombres que se encuentran por debajo de las mujeres. Este hecho es interpretable porque, aunque las mujeres representan un % muy inferior en nuestra empresa, ocupan áreas concretas y se sitúan en posiciones con una antigüedad más alta que los hombres, pudiendo haber obtenido mejores condiciones económicas a lo largo de su estancia en la empresa.

#### Registro Trabajos de Igual Valor

La auditoría se ha realizado en base a la valoración de puestos de trabajo. No hemos obtenido diferencias significativas que debamos justificar en los trabajos de igual valor de la empresa. Estos trabajos se han realizado bajo la herramienta propuesta por el Ministerio puntuando los puestos por las razones que la empresa ha considerado más idóneas, éstas han sido puestos que exijan mayores responsabilidades, no a nivel jerárquicos sino en las funciones encomendadas.

En este análisis de la información sí hemos podido comprobar que tenemos que mejorar la reorganización de la clasificación de las personas trabajadoras que han tenido mejoras salariales ya que desvirtúa el salario obtenido con el puesto que tenía anteriormente y no se ha actualizado. De esta forma podemos ajustar de forma más objetiva y real los salarios con sus actualizaciones.

### 3. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido medidas específicas a raíz de la auditoría retributiva que son las siguientes:

#### RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

##### Estudio salarial

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Garantizar la igualdad retributiva.   |
| Descripción detallada          | Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses de forma anual.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Material Informático y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | A) % Brecha , Brecha supera el 25% (si/no). B) Registro realizado (si/no).  |

## Plan de igualdad

### Estudio salarial

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Principio de igualdad retributiva en la empresa.   |
| Descripción detallada          | Realizar un registro/auditoría retributiva mensual del mes de diciembre de 2023 realizado a fecha 31/12/2023 con las personas dadas de alta en esa fecha en la empresa. De forma que se compruebe y valide que las cantidades de la nómina mensual en los conceptos Salario base, Plus Convenio y Antigüedad son conformes al nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Con el concepto Antigüedad desglosado de cualquier otro complemento. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.   |
| Fecha prevista de implantación | Enero 2024.  |
| Responsable                    | Dpto. RRHH.  |
| Recursos asociados             | Material Informático y humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | N.º de revisiones de las retribuciones realizadas. N.º de complementos salariales y n.º de criterios objetivos establecidos según los complementos.  |

### Sistema de seguimiento de la estructura retributiva

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Verificar la inexistencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.  |
| Descripción detallada          | Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Sistemas Informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | A) Documento elaborado. B) Número de medias revisadas. C) Número de acciones correctoras implantadas.  |

Informar a la Comisión de Seguimiento

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.  |
| Descripción detallada          | Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los resultados del Registro Retributivo con objeto de garantizar durante la vigencia la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 2 meses.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Sistemas Informáticos y humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Informe anual de conclusiones registro retributivo.   |

#### 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del conjunto de medidas recogidas en la presente Auditoría Retributiva será de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el apoyo de los responsables individuales de cada una de las medidas identificadas.

#### 5. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Anual

## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan tiene como objetivo principal promover la igualdad de género y eliminar la discriminación de género en el entorno laboral. Busca crear un entorno de trabajo equitativo y justo para todos los empleados, independientemente de su género.

Algunos de los objetivos específicos de implementar el Plan son:

- Eliminar la discriminación de género: el plan de igualdad está diseñado para identificar y eliminar cualquier forma de discriminación de género en el lugar de trabajo, ya sea directa o indirecta.
  - Promover la igualdad de oportunidades: busca garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a puestos de trabajo, capacitación, desarrollo profesional y promoción, independientemente de su género.
  - Reducir la brecha salarial de género: abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, asegurando que se paguen salarios justos por un trabajo de igual valor, independientemente del género del empleado.
  - Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar: el Plan busca promover políticas y medidas que permitan a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que beneficia a hombres y mujeres por igual.
  - Prevenir y abordar el acoso sexual y el acoso por razón de género: se establecen medidas para prevenir el acoso y proporcionar mecanismos de denuncia y sanción en caso de incidentes de este tipo.
  - Sensibilizar y capacitar a los empleados: el Plan incluye programas de capacitación y sensibilización para que los empleados comprendan la importancia de la igualdad de género y conozcan cómo contribuir a un ambiente de trabajo inclusivo.
- Cumplir con la legislación.

En conclusión, el Plan de igualdad tiene como objetivo principal crear un entorno de trabajo justo y equitativo para todos los empleados, independientemente de su género, y eliminar la discriminación de género en todas sus formas.

## 7. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación.

### **PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:**

Incremento de la incorporación de mujeres

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos.  |
| Descripción detallada          | Promover la existencia de talento femenino en el sector. Una vez al año, contactar con centros de estudios y participar en Ferias de empleo, congresos o campañas de sensibilización que versen sobre la importancia de aumentar la presencia femenina en el sector tecnológico con el objetivo de combatir los estereotipos de género a la hora de elegir carreras universitarias relacionadas con las nuevas tecnologías y captar talento femenino. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | Anual.  |
| Fecha prevista de implantación | Febrero 2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Material didáctico/de sensibilización.<br>Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas.<br>Material de Stand para ferias de Empleo.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de acciones realizadas.  |

Lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.  |
| Descripción detallada          | Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. |
| Personas destinatarias         | Dpto RRHH de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 6 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | Julio 2024.  |

Plan de igualdad

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Responsable                | RRHH.   |
| Recursos asociados         | Medios informáticos y Humanos.  |
| Indicadores de seguimiento | Revisión de las ofertas de empleo. (SI/NO)<br>Difusión Guía sobre Lenguaje no sexista (SI/NO) |

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.   |
| Descripción detallada          | Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y tenga en cuenta únicamente factores objetivos. Que en cada puesto se asocien competencias que no estén relacionados con estereotipos o relacionadas con el género.  |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.  |
| Fecha prevista de implantación | 31/05/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Medios informáticos y Humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | A) Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro e incorporando la perspectiva de género (si/no). B) Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no). C) Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional. |

Lenguaje no sexista en la denominación de puestos, categorías y grupos profesionales

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.                                  |
| Descripción detallada          | Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios informáticos y Humanos.   |

Plan de igualdad

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Indicadores de seguimiento | A) Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no). B) Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no) |
|----------------------------|--|

Revisión periódica del encuadramiento profesional

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.   |
| Descripción detallada          | Utilizar criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Medios informáticos y Humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Informe explicativo. Número de personas afectadas.  |

Revisión periódica del encuadramiento profesional

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.  |
| Descripción detallada          | Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios informáticos y Humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Informe explicativo. Número de personas afectadas.   |

**FORMACIÓN:**

Formación en igualdad

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Formar a la totalidad de la empresa en igualdad   |
| Descripción detallada          | Fomentar la formación en condiciones de igualdad, aplicando perspectiva de género.  |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 1 año.  |
| Fecha prevista de implantación | Segundo Semestre.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Material didáctico/de sensibilización.<br>Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas.<br>Formadores especializados.<br><br>Presupuesto disponible acorde al compromiso adoptado por la empresa. |
| Indicadores de seguimiento     | Número de personas que reciben formación desglosadas por sexo y departamento.   |

Igualdad tras bajas y excedencias

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.  |
| Descripción detallada          | Garantizar las oportunidades de acceso a las acciones formativas a aquellas personas que hayan recurrido a excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, o hayan estado de baja laboral por motivos de nacimiento de hijo/a. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | Segundo Semestre.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Material didáctico/de sensibilización.<br>Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas.<br>Formadores especializados.<br><br>Presupuesto disponible acorde al compromiso adoptado por la empresa.                    |
| Indicadores de seguimiento     | Número de personas formadas tras incorporarse de una excedencia o baja por nacimiento de hijo/a.   |

Formación dentro de la jornada laboral

## Plan de igualdad

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.  |
| Descripción detallada          | Adaptación del horario de las acciones formativas<br>Facilitar mediante la adaptación del horario el acceso a la formación de personas con reducción de jornada o jornada parcial. En caso de que alguna formación obligatoria no se pueda realizar respetando la jornada de las personas convocadas, se compensarán las horas con descanso. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 1 año.   |
| Fecha prevista de implantación | Segundo Semestre.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios informáticos y humanos. Posible coste personal.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de personas con reducción de jornada o jornada parcial que acceden a formaciones.   |

## **PROMOCIÓN PROFESIONAL:**

### Formación en igualdad

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.  |
| Descripción detallada          | Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos. |
| Personas destinatarias         | RRHH y responsables de Área.  |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.   |
| Responsable                    | RRHH/ Responsables de Área.   |
| Recursos asociados             | Material didáctico/de sensibilización.<br>Medios informáticos, oficina o instalaciones habilitadas.<br>Formadores especializados.<br><br>Presupuesto disponible acorde al compromiso adoptado por la empresa.   |
| Indicadores de seguimiento     | Por ejemplo, responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.  |

### Priorización de promoción interna

---

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Definir un sistema objetivo de promoción profesional a través de un protocolo, procedimiento o plan de carrera que recoja los criterios que se aplican para promocionar a un puesto de mando intermedio o Dirección, asegurando que sean objetivos y estén libres de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta |
| Descripción detallada          | Priorizar la promoción interna acudiendo a contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.  |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Sistemas informáticos y Humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promociones disgregadas por sexo y puesto.  |

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:**

Acompañamiento escolar a menores

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.  |
| Descripción detallada          | Flexibilidad horaria en el Inicio Periodo Escolar.<br>Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 3 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante las dos primeras semanas del período de adaptación del menor desde el comienzo efectivo del curso en la escuela en septiembre, comunicando esta situación a su responsable directo con la mayor antelación posible y siempre que el servicio lo permita. Flexibilidad horaria para acompañar a los hijos/as entre 0- 12 años en su primer día de colegio o guardería siempre que el servicio lo permita. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Material informático y humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que aplica la medida de acción positiva desagregado por sexo.  |

Asistencia a tutorías de menores

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.   |
| Descripción detallada          | Flexibilidad horaria para asistir a tutorías de hijos menores de 16 años, comunicando esta situación a su responsable directo con la mayor antelación posible y siempre que el servicio lo permita. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Material informático y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que aplica la medida de acción positiva desagregado por sexo.   |

Consultas médicas de menores, mayores y dependientes

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.  |
| Descripción detallada          | Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes con diversidad funcional a su cargo independientemente de la edad de los que se es tutor o tutora legal (diversidad funcional mayor o igual al 33%), previa justificación y por el tiempo indispensable. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Informáticos y humanos. Coste personal de las personas que ejercen este derecho de ausencia.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo.   |

Preparación al parto y exámenes prenatales

|                        |   |
|------------------------|---|
| Objetivos que persigue | Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.   |
| Descripción detallada  | La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a la progenitora gestante a las pruebas y controles prenatales y para acudir a las clases de |

Plan de igualdad

|                                |   |
|--------------------------------|---|
|                                | preparación al parto (máximo de 3 días al año), siempre que su realización coincida con la jornada laboral. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024  |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Medios informáticos, humanos y Coste personal de las personas que ejercen este derecho de ausencia.         |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo.  |

Teletrabajo

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.   |
| Descripción detallada          | Se propone facilitar domicilios adicionales y movilidad geográfica para realizar teletrabajo, por ejemplo, en periodos de vacaciones, periodos no escolares, etc., siempre que sea en territorio español. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 2 meses.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo.  |

Adaptación de jornada

|                        |   |
|------------------------|---|
| Objetivos que persigue | Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.  |
| Descripción detallada  | Favorecer la adaptación de la jornada para evitar las reducciones de esta.<br>La autorización de estas medidas se concederá siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horarios como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de compañeros/as. |
| Personas destinatarias | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo   | 1 mes.  |

Plan de igualdad

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Material informático y humanos.                            |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que aplica la medida desagregada por sexo. |

**INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:**

Preferencia del sexo infrarrepresentado

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.  |
| Descripción detallada          | <p>En los procesos de selección y contratación, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes, y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo).</p> <p>Registrar los motivos por los que se han descartado los CVs que llegan a la fase final para hacer un seguimiento que permita identificar obstáculos en el acceso de las mujeres.</p> |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS y potenciales personas candidatas a ofertas de empleo.  |
| Tiempo de desarrollo           | Permanente.   |
| Fecha prevista de implantación | Marzo 2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Medios informáticos y Humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Número de personas contratadas desagregadas por sexo y proceso de selección.  |

Acciones positivas para el ascenso de mujeres

|                        |   |
|------------------------|---|
| Objetivos que persigue | Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.  |
| Descripción detallada  | Adoptar la medida de acción positiva para que, en los procesos de promoción, en condiciones de cumplimiento de los requisitos del puesto (capacidades, aptitudes, y competencias), tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas del sexo infrarrepresentado en todos los ámbitos en donde haya un sexo infrarrepresentado (unidades y/o puestos de trabajo). |

## Plan de igualdad

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Material informático y Humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promociones desagregadas por sexo y puesto. |

## SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

Revisar el Plan de PRL con perspectiva de género

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.  |
| Descripción detallada          | Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 2 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.   |

Formación sobre Protocolo de prevención de riesgos

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.   |
| Descripción detallada          | Impartir formación, dirigida a la plantilla, y especialmente al personal de nuevo ingreso, sobre el Protocolo de prevención de riesgos. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | Constante.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |

Plan de igualdad

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Recursos asociados         | Material Informático y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento | Por ejemplo, Registro de acciones formativas dirigidas a la plantilla. Número de trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que realiza la formación. |

Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.   |
| Descripción detallada          | Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.                         |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | Revisión anual.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia. |

Cambios de puesto durante el embarazo

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral. |
| Descripción detallada          | Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.       |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | Breve.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Material Informático y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de mujeres que solicitan esta medida. Número de concesiones de la medida.  |

Informe de siniestralidad

|                        |  |
|------------------------|--|
| Objetivos que persigue | Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género. |
| Descripción detallada  | Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.      |

Plan de igualdad

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.           |
| Tiempo de desarrollo           | Según va sucediendo.                           |
| Fecha prevista de implantación | 01/01/2024.                                    |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios informáticos y humanos.                 |
| Indicadores de seguimiento     | Datos de siniestralidad por sexos y categoría. |

**RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:**

Estudio salarial

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Garantizar la igualdad retributiva.   |
| Descripción detallada          | Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses de forma anual.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Material Informático y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | % Brecha , Brecha supera el 25% (si/no). Registro realizado (si/no).  |

Estudio salarial

|                        |  |
|------------------------|--|
| Objetivos que persigue | Principio de igualdad retributiva en la empresa.   |
| Descripción detallada  | Realizar un registro/auditoría retributiva mensual del mes de diciembre de 2023 realizado a fecha 31/12/2023 con las personas dadas de alta en esa fecha en la empresa. De forma que se compruebe y valide que las cantidades de la nómina mensual en los conceptos Salario base, Plus Convenio y Antigüedad son conformes al nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública. Con el concepto Antigüedad desglosado de cualquier otro complemento. |
| Personas destinatarias | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo   | 1 mes.   |

Plan de igualdad

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Fecha prevista de implantación | Enero 2024.  |
| Responsable                    | Dpto. RRHH.  |
| Recursos asociados             | Material Informático y humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Número de revisiones de las retribuciones realizadas. Número de complementos salariales y número de criterios objetivos establecidos según los complementos. |

Sistema de seguimiento de la estructura retributiva

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Verificar la inexistencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.  |
| Descripción detallada          | Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Sistemas Informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Documento elaborado. Número de medias revisadas. Número de acciones correctoras implantadas.   |

Informar a la Comisión de Seguimiento

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor.  |
| Descripción detallada          | Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los resultados del Registro Retributivo con objeto de garantizar durante la vigencia la igualdad retributiva entre hombres y mujeres. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 2 meses.  |
| Fecha prevista de implantación | 01/06/2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Sistemas Informáticos y humanos.  |
| Indicadores de seguimiento     | Informe anual de conclusiones registro retributivo.   |

**PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa. |
| Descripción detallada          | Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.   |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | Primer Trimestre 2024.   |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Documento de Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.                            |

Difusión del protocolo de prevención

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.  |
| Descripción detallada          | Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | Primer Trimestre 2024.   |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Por ejemplo, Medios a través de los que se difunde el protocolo. Comunicaciones efectuadas.  |

**APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:**

Información a la plantilla

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.  |
| Descripción detallada          | Folleto informativo derechos VDG.<br>Elaborar y difundir entre la plantilla un documento con el fin de informar sobre los recursos disponibles y los derechos reconocidos legal o convencionalmente a las mujeres víctimas de violencia de género. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | Segundo Trimestre 2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos, humanos, material.  |
| Indicadores de seguimiento     | Elaboración y difusión del documento.  |

Medidas de reordenación del tiempo de trabajo

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Garantizar la protección de las víctimas y su derecho a la asistencia social integral.   |
| Descripción detallada          | Fomentar la aplicación de medidas de reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación del horario flexible, reducción de jornada, teletrabajo, etc.) . |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | Segundo Trimestre 2024.  |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Número de permisos atendidos.  |

Ausencias o faltas de puntualidad

|                        |   |
|------------------------|---|
| Objetivos que persigue | Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.  |
| Descripción detallada  | No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. |
| Personas destinatarias | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |

## Plan de igualdad

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Tiempo de desarrollo           | 3 meses  |
| Fecha prevista de implantación | Segundo Trimestre 2024.                                |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Materiales informáticos, humanos y costes de personal. |
| Indicadores de seguimiento     | Número de veces que se aplica la medida.               |

### Campaña del Día Internacional de la Violencia de Género

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.   |
| Descripción detallada          | Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género.<br>Realizar campañas de sensibilización dirigidas tanto a hombres (desalentando a los agresores y visibilizando la necesidad de romper la pasividad del entorno) como a mujeres (animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar).<br>Se realizará una vez al año, pudiendo realizarse el 24 de noviembre con motivo del día Internacional de la Eliminación de las Violencias hacia la Mujer. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 1 mes.   |
| Fecha prevista de implantación | Cuarto Trimestre 2024.   |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos, humanos, posibilidad de contratar empresa especializada en Marketing.   |
| Indicadores de seguimiento     | Elaboración de campañas anuales.   |

**COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:**

Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| Objetivos que persigue         | Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.  |
| Descripción detallada          | Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas<br>Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas. |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.   |
| Tiempo de desarrollo           | 4 meses.   |
| Fecha prevista de implantación | Primer Trimestre 2024.   |
| Responsable                    | RRHH.  |
| Recursos asociados             | Sistemas informáticos y humanos.   |
| Indicadores de seguimiento     | Revisión del lenguaje (si/no). Revisión de las imágenes (si/no). Enumerar fuentes revisadas.   |

Campaña específica de difusión

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| Objetivos que persigue         | Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.   |
| Descripción detallada          | Campaña para la difusión del Plan de Igualdad<br>Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).<br>Elaborar campañas de sensibilización para los días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 28 de mayo y 25 de noviembre |
| Personas destinatarias         | Totalidad de la plantilla de KEAPPS.  |
| Tiempo de desarrollo           | 4 meses.  |
| Fecha prevista de implantación | Febrero 2024.   |
| Responsable                    | RRHH.   |
| Recursos asociados             | Medios Informáticos, humanos, posibilidad de contratar empresa especializada en Marketing.  |
| Indicadores de seguimiento     | Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no)  Alcance  Canales de información utilizados.  |

## 8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Inclusión del calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

| Objetivo  | Medida   | A1 | A1 | A1 | A1 | A2 | A2 | A2 | A2 | A3 | A3 | A3 | A3 | A4 | A4 | A4 | A4 |
|---|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|   |  | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 | T1 | T2 | T3 | T4 |
| Favorecer el equilibrio de los sexos en todos los departamentos.                | Promover la existencia de talento femenino en el sector. Una vez al año, contactar con centros de estudios y participar en Ferias de empleo, congresos o campañas de sensibilización presenciales que versen sobre la importancia de aumentar la presencia femenina en el sector tecnológico con el objetivo de combatir los estereotipos de género a la hora de elegir carreras universitarias relacionadas con las nuevas tecnologías y captar talento femenino. |    |    |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |
| Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.     | Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.   |    |    |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |    | ✓  |
| Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. | Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y tenga en cuenta únicamente factores objetivos. Que en cada puesto se   |    |    | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  | ✓  |

## Plan de igualdad

|   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | asocien competencias que no estén relacionados con estereotipos o relacionadas con el género.  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. | Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |
| Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. | Utilizar criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones.                             | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. | Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |
| Formar a la totalidad de la empresa en igualdad                                 | Fomentar la formación en condiciones de igualdad, aplicando perspectiva de género.   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |
| Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.   | Garantizar las oportunidades de acceso a las acciones formativas a aquellas personas que hayan recurrido a excedencias por cuidado de hijos/as o familiares, o hayan estado de baja laboral por motivos de nacimiento de hijo/a. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as                               | Adaptación del horario de las acciones formativas Facilitar  |   |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |

## Plan de igualdad

|  |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| a toda la formación que imparte la empresa.  | mediante la adaptación del horario el acceso a la formación de personas con reducción de jornada o jornada parcial. En caso de que alguna formación obligatoria no se pueda realizar respetando la jornada de las personas convocadas, se compensarán las horas con descanso.  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. | Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos.  |   |   |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   |
| Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. | Priorizar la promoción interna acudiendo a contratación externa solo en caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.   |   |   |   |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |
| Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.  | Flexibilidad horaria en el Inicio Periodo Escolar.<br>Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 3 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante las dos primeras semanas del período de adaptación del menor desde el comienzo efectivo del curso en la escuela en septiembre, comunicando esta situación a su responsable directo | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

Plan de igualdad

|   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | <p>con la mayor antelación posible y siempre que el servicio lo permita.</p> <p>Flexibilidad horaria para acompañar a los hijos/as entre 0- 12 años en su primer día de colegio o guardería siempre que el servicio lo permita.</p>  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | <p>Considerar como permiso retribuido el tiempo empleado para para acompañar a consultas médicas a menores hasta los 16 años, mayores de 65 años y personas dependientes con diversidad funcional a su cargo independientemente de la edad de los que se es tutor o tutora legal (diversidad funcional mayor o igual al 33%) , previa justificación y por el tiempo indispensable.</p> | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.                                   | <p>La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a la progenitora gestante a las pruebas y controles prenatales y para acudir a las clases de preparación al parto (máximo de 3 días al año), siempre que su realización coincida con la jornada laboral.</p>   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Mejora de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. | <p>Ampliar y mejorar la Ley del Teletrabajo</p>  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.  | <p>Favorecer la adaptación de la jornada para evitar las reducciones de la</p>   |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   | ✓ |

## Plan de igualdad

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | <p>misma. La autorización de estas medidas se concederá siempre que: (i) no afecten a la calidad de los servicios y a las necesidades organizativas o productivas de la organización, tanto en horarios como en el cumplimiento de la jornada de trabajo; (ii) no queden comprometidos los derechos de conciliación del resto de compañeros/as.</p>   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| <p>Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.</p>     | <p>En los procesos de selección y contratación, siempre que haya candidaturas de mujeres, en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, aptitudes, y competencias) especificados en la oferta, tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas de mujeres en todos los ámbitos en donde las mujeres estén infrarrepresentadas (unidades y/o puestos de trabajo).<br/>Registrar los motivos por los que se han descartado los CVs que llegan a la fase final para hacer un seguimiento que permita identificar obstáculos en el acceso de las mujeres</p> | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| <p>Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.</p> | <p>Adoptar la medida de acción positiva para que, en los procesos de promoción, en</p>  | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |

## Plan de igualdad

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | condiciones de cumplimiento de los requisitos del puesto (capacidades, aptitudes, y competencias), tendrá preferencia en la incorporación las candidaturas del sexo infrarrepresentado en todos los ámbitos en donde haya un sexo infrarrepresentado (unidades y/o puestos de trabajo). |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.                                    | Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.                                | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |
| Diseñar la política de salud laboral desde la perspectiva de la igualdad.            | Impartir formación, dirigida a la plantilla, y especialmente al personal de nuevo ingreso, sobre el Protocolo de prevención de riesgos.   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.    | Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |
| Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.    | Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.   | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Realizar un seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género. | Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |

## Plan de igualdad

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---|
| Garantizar la igualdad retributiva.  | Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   | ✓ |  |   |
| Principio de Igualdad retributiva en la empresa  | Revisión de las retribuciones según las nuevas tablas salariales del nuevo XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública |   |   | ✓ |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |
| Verificar la inexistencia de brecha salarial entre mujeres y hombres.                                    | Establecer un sistema de seguimiento de la estructura retributiva, para facilitar su control antidiscriminatorio, así como de las medidas adoptadas en materia de política salarial.                                | ✓ |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |  |   |
| Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad en trabajos de igual valor. | Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los resultados del Registro Retributivo con objeto de garantizar durante la vigencia la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.                           |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   | ✓ |   |   |  | ✓ |
| Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.                   | Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.  | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  | ✓ |
| Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.  | Difundir el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente   |   |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |  | ✓ |

Plan de igualdad

|  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  | laboral libre de situaciones de acoso.  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.                                    | Folleto informativo derechos VDG. Elaborar y difundir entre la plantilla un documento con el fin de informar sobre los recursos disponibles y los derechos reconocidos legal o convencionalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |
| Garantizar la protección de las víctimas y su derecho a la asistencia social integral.   | Fomentar la aplicación de medidas de reordenación del tiempo de trabajo (adaptación del horario, aplicación del horario flexible, reducción de jornada, teletrabajo, etc.) .  | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas.   | No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |
| Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección. | Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género. Realizar campañas de sensibilización dirigidas tanto a hombres (desalentando a los agresores y visibilizando la necesidad de romper la pasividad del entorno) como a mujeres (animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar). Se realizará una vez al año, pudiendo realizarse el 24 de |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |   |   |   | ✓ |

## Plan de igualdad

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   | noviembre con motivo del día Internacional de la Eliminación de las Violencias hacia la Mujer.  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.                               | Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |   | ✓ |
| Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. | Campaña para la difusión del Plan de Igualdad Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.). Elaborar campañas de sensibilización para los días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 28 de mayo y 25 de noviembre | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

## 9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptar sus contenidos en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas.

Artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020: El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan o en el reglamento que regula la composición y funciones de la Comisión encargada del seguimiento.

El seguimiento, evaluación y revisión periódica será llevado a cabo inicialmente por los representantes nombrados por la parte empresarial utilizando la herramienta Project tracker de Excel para llevar un seguimiento exhaustivo del progreso de cada medida de actuación (propietario de la medida, fecha de los hitos a llevar a cabo etc.) Los resultados de este seguimiento serán la fuente de información utilizada para la evaluación del plan.

La evaluación contemplará dos aspectos: cumplimiento de las medidas de actuación del plan y el impacto de las mismas en la reducción efectiva de las desigualdades por sexo.

## 10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL PLANES DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento de Igualdad se constituye de manera paritaria y está compuesta por 1 representantes de la Empresa y por 1 representante de la Representación Social, que serán designados/as por dichas partes firmantes con la siguiente composición:

Por la parte empresarial: La empresa designa 1 miembro que la representen. Dirección de Recursos Humanos.

Por la parte Social: Por la parte social se designa 1 miembro por la Representación Sindical FeSMC-UGT.

La Comisión tiene las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ 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.
- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias. Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas. Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

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

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.

## Plan de igualdad

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.
- Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.

Realización de una Evaluación Intermedia, a la mitad de la vigencia desde la firma del Plan de Igualdad, que valore los resultados del seguimiento e impacto del Plan de Igualdad.

Realización de una Evaluación final, en los últimos seis meses antes de la finalización de su vigencia. Se integrarán los resultados del seguimiento e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

La Evaluación final del Plan de Igualdad deberá tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

## Funcionamiento

La Comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Cuando se produzca la solicitud de interpretación del plan de igualdad, la Comisión deberá reunirse y dictar resolución en el plazo de 7 días desde su solicitud. Los acuerdos de la Comisión de interpretación del Plan de Igualdad tendrán el mismo valor que el texto de éste.

En cualquier caso, las personas afectadas (empresa/personas trabajadoras) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión, con excepción de las relativas a la interpretación del plan, que deberán celebrarse en el plazo de 7 días señalado anteriormente.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

## Plan de igualdad

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

### **Medios**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios:

- Lugar Material: se acuerda que las reuniones se celebren on line, siendo el medio autorizado de comunicación el correo electrónico.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Se crea igualmente un órgano técnico y de trabajo adicional, que se denominará la Comisión de Igualdad, la cual estará conformada por hasta un máximo de 12 personas representativas de los distintos colectivos de la Empresa.

Su objeto será el de desarrollar iniciativas de seguimiento y de apoyo al cumplimiento del Plan de Igualdad.

## 11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por unanimidad de la Comisión

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L. para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Se acuerda que, en caso de discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, si se considera oportuno, las partes podrán acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) sujetándose a los órganos de mediación conforme a los establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

## 12. FIRMA DE LAS PARTES

El presente Plan de Igualdad está firmado por Carolina Hernández Anton, como Apoderada de la empresa Keapps Consultores de Información S.L.U y María Pedraza López Rey, en calidad de apoderada y representación de FeSMC-UGT.

PARTE EMPRESA

Carolina Hernández Anton

PARTE SOCIAL

María Pedraza López Rey

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



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



---

\* Con el presente protocolo, negociado por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.



# ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. COMPROMISO DE KEAPPS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO .....</b>      | <b>3</b>  |
| <b>2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2.1. LA TUTELA PREVENTIVA .....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral .....</b> | <b>5</b>  |
| <b>2.1.2. Identificación de conductas .....</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual .....</b>   | <b>6</b>  |
| <b>2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo ....</b>   | <b>8</b>  |
| <b>2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital .....</b>   | <b>10</b> |
| <b>2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral .....</b>   | <b>13</b> |
| <b>2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>2.2.1. Determinación de la comisión instructora .....</b>   | <b>15</b> |
| <b>2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación .....</b>   | <b>16</b> |
| <b>2.2.3. El expediente informativo o procedimiento formal .....</b>   | <b>17</b> |
| <b>2.2.4. La resolución del expediente de acoso .....</b>  | <b>19</b> |
| <b>2.2.5. Seguimiento .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR .....</b>  | <b>22</b> |
| <b>4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN .....</b>   | <b>23</b> |



# 1

## COMPROMISO DE KEAPPS EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

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

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

Asimismo, KEAPPS 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 KEAPPS.

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

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, KEAPPS no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

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



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

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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

Barcelona a 15 de octubre de 2023

Fdo. Carolina Hernández Anton. Dra RRHH y Apoderada Keapps Consultores de Información S.L.U



## CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

# 2

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

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

### 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

#### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**

La empresa KEAPPS formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

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



KEAPPS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

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

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

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

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

## **2.1.2. Identificación de conductas**

### **2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

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



Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

### **Conductas verbales:**

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

### **Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **Comportamientos físicos:**

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

### **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual**

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

### **Acoso sexual ambiental**

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



## 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

### **Definición de acoso por razón de sexo:**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a)** Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b)** Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c)** Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d)** Que no se trate de un hecho aislado.
- e)** El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

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



## **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

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

## **Ataques con medidas organizativas:**

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

## **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.



7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

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

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

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

#### **2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital**

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

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



la tecnología\*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

| Acoso en línea y facilitado por la tecnología     |                      |   |                           |                   |                                   |
|---|----------------------|---|---------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Amenaza (sexual, económica, física o psicológica) | Daño a la reputación | Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1) | Suplantación de identidad | Solicitud de sexo | Acoso con cómplices para aislarla |

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

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

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

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

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

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

| Dimensión digital de la violencia psicológica  |  |                          |   |  |                     |
|--|--|--------------------------|---|--|---------------------|
| Todas las formas tienen un impacto psicológico | Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición | Discurso de odio sexista | Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación | Incitación al suicidio o a la autolesión | Abuso económico (7) |

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

\* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas



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



#### 2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

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

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

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

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

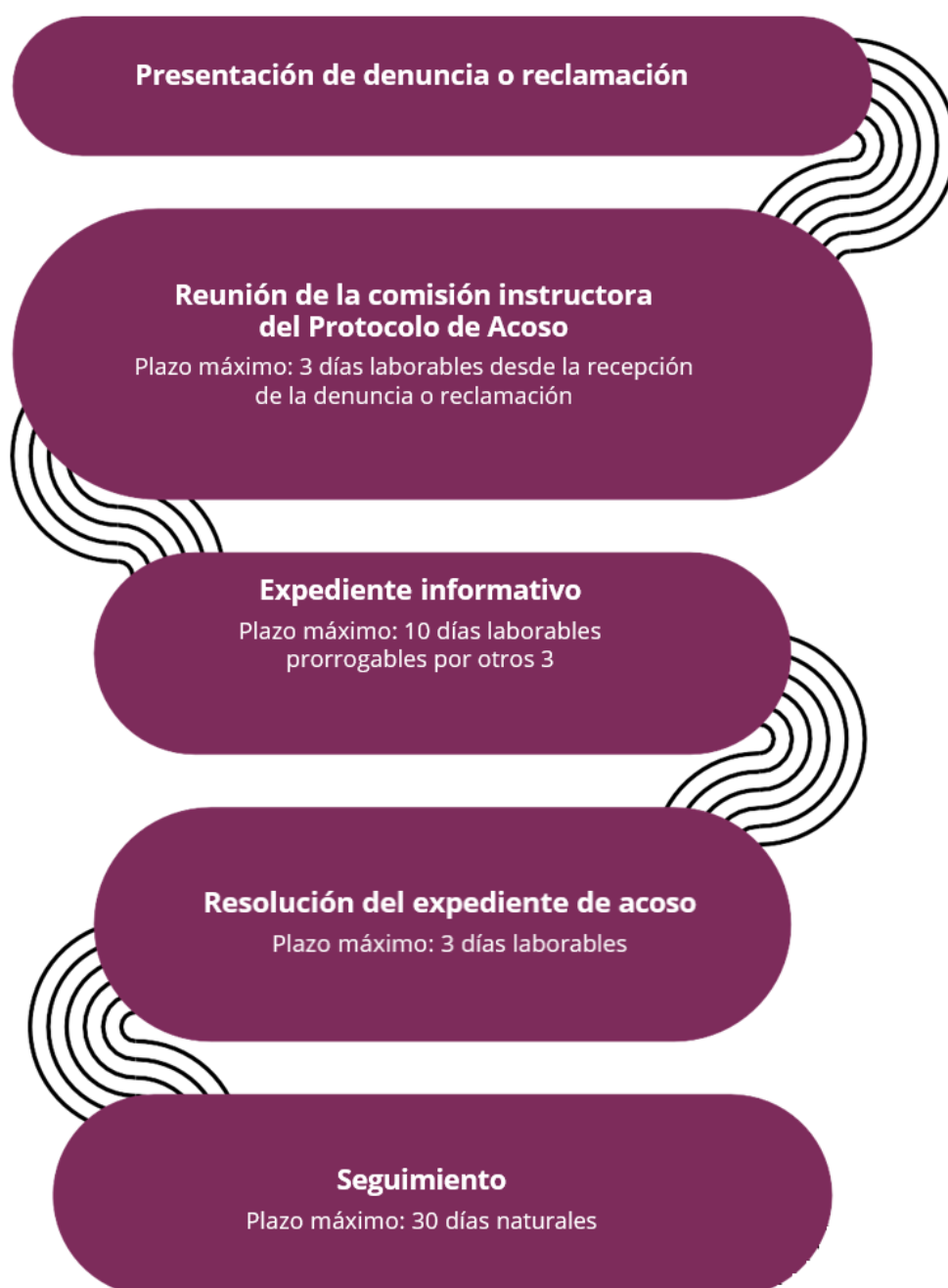
- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación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

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.



## 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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





### 2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

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

- Carolina Hernández (RRHH)
- Marta Garulo (RRHH)
- Mariano Colmenarejo (FeSMC-UGT)

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

- Juan Miguel Padilla (RRHH)

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

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

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

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

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

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

---



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

### **2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación**

En KEAPPS Carolina Hernández (RRHH) es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización\*\*\*.

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

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

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

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

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

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la



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

---

\*\*\* Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

### 2.2.3. El expediente informativo

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

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

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de KEAPPS 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 KEAPPS separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

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

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de



acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

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

proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

---

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

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

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

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

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

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

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



## 2.2.4. La resolución del expediente de acoso

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

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

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

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

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de KEAPPS mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no



finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

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

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



### 2.2.5. Seguimiento

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

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



# 3

## DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de firma del plan de igualdad de KEAPPS, o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico e intranet\*, manteniéndose vigente durante 4 años.

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

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

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

No obstante lo anterior, la empresa pone a disposición de las personas que prestan servicios en la organización un canal para denunciar cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracción del Derecho de la Unión Europea, así como cualesquiera otras acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. Este canal se regirá por lo dispuesto en las políticas internas publicadas por la empresa, permitirá la presentación de comunicaciones anónimas y garantizará la confidencialidad del proceso y la protección del denunciante conforme a lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero. Cualquier denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo que sea presentada por la vía del canal de denuncias será redirigida a la Comisión Instructora y se seguirá el procedimiento recogido en el presente protocolo. Si bien, respecto de las denuncias anónimas, serán comunicadas a la Comisión Instructora, pero su tratamiento se realizará conforme a lo que disponga el plan de cumplimiento penal de la empresa, y la política de whistleblowing que lo desarrolle, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31bis del Código Penal y la Ley 2/2023, de 20 de febrero.

\* Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.



# 4

## MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA KEAPPS

### I. Persona que informa de los hechos

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

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

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

### III. Datos de la persona denunciante (cuando no coincida con la que ha sufrido el acoso)

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

### IV. Datos de la persona agresora

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



## V. Descripción de los hechos

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

## VI. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

## VII. Solicitud

**Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a \_\_\_\_\_ y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.**

**Localidad y fecha:**

**Firma:**

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



# ANEXO I



# DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

## Título VIII Del Código Penal

### CAPÍTULO I

#### De las agresiones sexuales

Artículo 178.

El que atentare contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación, será castigado como responsable de agresión sexual con la pena de prisión de uno a cuatro años.

Artículo 179.

Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado, como reo de violación, con la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas con las penas de prisión de cuatro a diez años para las agresiones del artículo 178, y de doce a quince años para las del artículo 179, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.a Cuando la violencia o intimidación ejercidas revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

2.a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

3.a Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, y, en todo caso, cuando sea menor de trece años.



4.a Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se haya prevalido de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

5.a Cuando el autor haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de la pena que pudiera corresponder por la muerte o lesiones causadas.

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

## **CAPÍTULO II**

### De los abusos sexuales

#### Artículo 181.

1. El que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realizare actos que atenten contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona, será castigado, como responsable de abuso sexual, con la pena de prisión de uno a tres años o multa de dieciocho a veinticuatro meses.

2. A los efectos del apartado anterior, se consideran abusos sexuales no consentidos los que se ejecuten sobre menores de trece años, sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuyo trastorno mental se abusare.

3. La misma pena se impondrá cuando el consentimiento se obtenga prevaliéndose el responsable de una situación de superioridad manifiesta que coarte la libertad de la víctima.

4. Las penas señaladas en este artículo se impondrán en su mitad superior si concurriere la circunstancia 3.a o la 4.a, de las previstas en el apartado 1 del artículo 180 de este Código.

#### Artículo 182.

1. En todos los casos del artículo anterior, cuando el abuso sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de objetos por alguna de las dos primeras vías el responsable será castigado con la pena de prisión de cuatro a diez años.

2. La pena señalada en el apartado anterior se impondrá en su mitad superior cuando concurra la circunstancia 3.a o la 4.a, de las previstas en el artículo 180.1 de este Código.

#### Artículo 183.



1. El que, interviniendo engaño, cometiere abuso sexual con persona mayor de trece años y menor de dieciséis, será castigado con la pena de prisión de uno a dos años, o multa de doce a veinticuatro meses.
2. Cuando el abuso consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de objetos por alguna de las dos primeras vías, la pena será de prisión de dos a seis años. La pena se impondrá en su mitad superior si concurriera la circunstancia 3.a o la 4.a de las previstas en el artículo 180.1 de este Código.

## **CAPÍTULO III**

### Del acoso sexual

#### Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.



# ANEXO I I



## MODELO DE CONFIDENCIALIDAD Y RESPETO A LA INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS AFECTADAS

Don/Doña [NOMBRE\_PERSONA\_INSTRUCTORA], con NIF [NUMERO], habiendo sido designado por [NOMBRE\_EMPRESA] para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete 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, la persona abajo firmante se compromete 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.
- 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 [NOMBRE\_EMPRESA] de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

[FIRMA]

Don/Doña [NOMBRE\_PERSONA\_INSTRUCTORA]



MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO  
DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI  
KEAPPS CONSULTORES DE  
INFORMACIÓN S.L.U.

---

## Contenido

|    |   |   |
|----|---|---|
| 1. | <u>PRESENTACIÓN</u>                                       | 3 |
| 2. | <u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL</u>            | 4 |
| 3. | <u>OBJETIVO DE LAS MEDIDAS LGTBI</u>                      | 5 |
| 4. | <u>MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION LGTBI</u> | 6 |



# 1. PRESENTACIÓN

| DATOS DE LA EMPRESA   |   |
|---|---|
| Razón Social  | KEAPPS CONSULTORES DE INFORMACIÓN S.L.U   |
| NIF   | B63065494   |
| Domicilio Social  | C/Tuset, 19 1º 2ª 08006 Barcelona Barcelona   |
| Forma jurídica  | Sociedad Limitada   |
| Año de constitución   | 2003  |
| Responsable de la entidad   |   |
| Nombre  | DANIEL MARÍ MIGUEL  |
| Cargo   | CEO   |
| Teléfono  | 935 995 278   |
| Correo electrónico  | daniel.mari@keapps.com  |
| Responsable de Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI |   |
| Nombre  | Carolina Hernández Antón  |
| Cargo   | Directora RRHH  |
| Teléfono  | 935 995 278   |
| Correo electrónico  | carolina.hernandez@keapps.com   |
| ACTIVIDAD   |   |
| Sector de actividad   | Prestación de servicios profesionales de talento en el sector IT  |
| CNAE  | 6399.- Otros servicios de información n.c.o.p.  |
| Descripción de actividad  | KEAPPS es una compañía de servicios y proyectos tecnológicos fundada en 2003 cuya actividad principal se encuentra enmarcada en el CNAE 6399. Contamos con equipos de profesionales cualificados que maximizan el potencial de las soluciones e infraestructuras tecnológicas, esencial para una correcta adopción de las tecnologías de la información en las organizaciones. KEAPPS ofrece los proyectos y servicios tecnológicos necesarios para hacer frente a los desafíos tecnológicos de nuestros clientes y lograr que estos centren el foco en su negocio. |



## 2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

### Ámbito personal

Las presentes Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios bajo la dependencia y por cuenta de la Empresa Keapps Consultores de Información S.LU., sea cual fuere la modalidad contractual concertada, el Grupo Profesional asignado, la ocupación o el Puesto de trabajo desempeñado.

### Ámbito territorial

Las Medidas LGTBI son de aplicación en todos los centros de trabajo presentes y futuros en el ámbito estatal en la Empresa Keapps Consultores de Información S.L.U.

### Ámbito temporal

Las presentes Medidas en materia LGTBI tienen una vigencia indefinida iniciando el periodo de la misma desde el momento de su publicación. Estas Medidas están supeditadas a lo que disponga el Convenio del sector Consultoría y Estudios de Mercado, en caso de que éste sea objeto de actualización o modificación en dicha materia según Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.



### 3. OBJETIVO DE LAS MEDIDAS LGTBI

Las Medidas LGTBI tienen como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral, mediante la implementación de medidas y protocolos que:

- Prevengan y eliminen toda forma de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales.
- Protejan frente al acoso y la violencia LGTBI fóbica en el trabajo.
- Aseguren la igualdad de trato y de oportunidades en todos los procesos de la empresa: selección, promoción, formación, condiciones laborales, conciliación y beneficios sociales.
- Fomentan una cultura organizativa inclusiva y respetuosa con la diversidad LGTBI.

En conclusión, las Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI tienen como objetivo principal crear un entorno de trabajo justo y equitativo para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.



## 4. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

### 1. COMPROMISO DE KEAPPS CON LA IGUALDAD LGTBI (ENTORNO LABORAL DIVERSO) para ello se compromete a:

- Incluir la diversidad LGTBI en sus políticas de igualdad.
- Crear un entorno laboral libre de discriminación, acoso y garantizar la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en selección, promoción y desarrollo profesional.
- Implementar medidas de sensibilización y formación en diversidad LGTBI.

### 2. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN LGTBI (ENTORNOS LABORALES DIVERSOS, SEGUROS E INCLUSIVOS)

- Ampliación del protocolo de acoso para incluir expresamente la orientación sexual, identidad y expresión de género.
- Creación de canales de denuncia confidenciales.
- Garantizar el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas de forma directa o indirecta.
- Sanciones claras ante comportamientos discriminatorios, violentos y LGTBIfóbicos.
- Prohibir toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



### **3. IGUALDAD EN SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN (ACCESO AL EMPLEO)**

- Formación del equipo de selección en diversidad LGTBI para erradicar estereotipos en el acceso de empleo.
- Uso de lenguaje inclusivo en ofertas de empleo y en los sistemas de clasificación profesional.

### **4. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO**

- Análisis de oportunidades de ascenso para evitar barreras a personas LGTBI.
- Capacitación de responsables de promoción en igualdad de trato.

### **5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE**

- Inclusión de un módulo sobre diversidad LGTBI en la formación corporativa donde se incluya i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.
- Materiales informativos sobre derechos y otras medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

### **6. CONCILIACIÓN Y BENEFICIOS SOCIALES**

- Igualdad en permisos y beneficios para todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.
- Flexibilidad horaria y teletrabajo para personas trans en tratamiento médico siempre que el servicio lo permita.



## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Creación de indicadores de inclusión LGTBI dentro del Plan de Igualdad.
- Revisión anual de las medidas implementadas.

Estas medidas refuerzan el compromiso de KEAPPS con la diversidad, cumpliendo con la normativa vigente y fomentando un entorno laboral inclusivo para todas las personas.

Las medidas en materia LGTBI adoptadas por KEAPPS están supeditadas a lo que disponga el Convenio del sector de Consultoría de aplicación.

FIRMA CEO  
Daniel Marí Miguel

FIRMA RRHH  
Carolina Hernández Antón

