

23/12/2024

# PLAN DE IGUALDAD

**ONDA MEDIAPLAN S.L.**



## Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
NORMATIVA APLICABLE AL PLAN DE IGUALDAD .....	3
DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN .....	4
LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
<b>2. INFORMES PREVIOS A LA ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD ..</b>	<b>6</b>
INFORME DE DIAGNOSTICO .....	6
INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	28
<b>3. EL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>46</b>
GLOSARIO .....	46
OBJETIVO .....	52
APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	52
ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	52
OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	53
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	55
CALENDARIO DE EJECUCIÓN DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD ..	72
<b>4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>73</b>
<b>5. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>85</b>
<b>6. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS .....</b>	<b>86</b>
<b>7. 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 .....</b>	<b>86</b>

## **1. INTRODUCCION**

### **Antecedentes**

En ONDA MEDIAPLAN S.L. tenemos el propósito de desarrollar una organización libre de desigualdades causadas por las diferencias de género y ser una empresa respetuosa con las normas y recomendaciones comunitarias, estatales y autonómicas, que tienen como objetivo común “luchar contra la discriminación en todas sus manifestaciones y hacer que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva”.

Hasta ahora, habíamos adoptado medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, cumpliendo de esta forma con la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral establecida en la Ley.

A raíz de la publicación del Real Decreto 6/2019 por el que la obligatoriedad del Plan de Igualdad pasa a ser de todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras, unido a una cuestión de principios y de compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, la Dirección de ONDA MEDIAPLAN S.L. ha decidido establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico de la Política Corporativa y de Gestión de Personas, y elaborar e implantar un Plan de Igualdad.

En este documento presentamos el Plan de Igualdad de ONDA MEDIAPLAN S.L. para los próximos cuatro años.

### **Ámbito territorial.**

Comunidad Autónoma de Madrid.

### **Ámbito temporal.**

En este caso la vigencia del Plan de Igualdad implantado en la empresa será desde 23 de diciembre de 2024 hasta el 23 de diciembre de 2028.

## Normativa aplicable al Plan de Igualdad

### A nivel europeo

- Artículos 1 y 14. del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.
- Artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Estrategia de igualdad de género 2018-2023.
- Carta Europea de la Mujer.
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

### A nivel nacional

- Constitución Española de 1978 (artículos 9.2. y 14).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

#### **A nivel autonómico**

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía., Comunidad Autónoma de Andalucía, para la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Diagnóstico de Situación**

Previamente a la elaboración del Plan de Igualdad hemos realizado un diagnóstico de la situación de partida, donde hemos recogido información relativa a la igualdad de oportunidades en ONDA MEDIAPLAN S.L. así como datos que pudieran revelar la existencia de discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres en la organización.

Los resultados del diagnóstico nos permitieron concluir que en ONDA MEDIAPLAN S.L. aplicamos el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, si bien, algunos de los resultados obtenidos dan lugar a la propuesta de mejoras y/o medidas de corrección con el fin de incrementar el grado de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y consolidar el compromiso de ONDA MEDIAPLAN S.L. con la igualdad y así se han tenido en cuenta en el diseño del Plan.

## La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

El día 16 de diciembre de 2024 se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ONDA MEDIAPLAN S.L. formada por:

### Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ONDA MEDIAPLAN S.L.

En representación de la plantilla:

- Tamara González Aguado

En representación de la empresa:

- Alejandro Manuel López Sordo

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

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad de acuerdo con lo que ambas partes convengan.
- Análisis de los datos facilitados por la empresa para efectuar el diagnóstico de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - ✓ Proceso de selección y contratación
  - ✓ Clasificación profesional.
  - ✓ Formación.
  - ✓ Promoción profesional
  - ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
  - ✓ Retribuciones
  - ✓ Jornada y distribución del tiempo de trabajo.
  - ✓ Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.
  - ✓ Salud Laboral, procedimientos en casos de embarazo y maternidad.
  - ✓ Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
  - ✓ Infrarrepresentación femenina
  - ✓ Violencia de género.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la necesidad de su participación en la elaboración e implantación del Plan de igualdad de la compañía.
- Atención y resolución de todas las consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación eficaces que lleguen a todo el personal.

## **2. INFORMES PREVIOS A LA ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD.**

### **2.1 INFORME DE DIAGNOSTICO**

#### **- INTRODUCCIÓN.**

El objetivo del Diagnóstico es llevar a cabo un análisis de situación que permita localizar aquellos ámbitos en los que se puedan estar ocasionando situaciones de desigualdad en la empresa ONDA MEDIAPLAN S.L.

El diagnóstico se ha realizado, conforme a los siguientes criterios:

- Instrumentalidad.
- Flexibilidad.
- Dinamismo

Concretamente, la finalidad del diagnóstico consiste en identificar la existencia de desigualdades, desventajas y obstáculos que se estén o puedan producirse en la empresa. Su finalidad será obtener información concisa para definir las medidas dirigidas a subsanar dichas situaciones de desigualdad.

Para la recogida de información se ha empleado una toma de datos que ha sido cumplimentada por un miembro del Comité de igualdad de la empresa ONDA MEDIAPLAN S.L. La mayor parte de los datos recogidos pertenecen al ejercicio 2023.

El diagnóstico supone la recopilación de información sobre el personal de ONDA MEDIAPLAN S.L. desagregando los datos por sexo, realizando un análisis de género, examinando los ámbitos en los que se producen desigualdades y planteando soluciones que se puedan incorporar como medidas en el Plan de igualdad.

La toma de datos utilizada se ha estructurado en diferentes apartados. En dichos apartados se ha procedido a analizar los diferentes criterios determinados por instituciones y organismos que trabajan por la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la esfera laboral. Han sido los siguientes:

- Distribución de la plantilla.
- Procesos de selección, contratación y promoción profesional.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral
- Clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El diagnóstico posibilita el reconocimiento de situaciones de desigualdad, del mismo modo que da lugar a la elaboración de medidas que pongan fin a esas situaciones, y formen parte del Plan de igualdad. El principal objetivo del Plan de igualdad es la subsanación de las desigualdades que existan entre hombres y mujeres.

#### - **PRESENTACIÓN ONDA MEDIAPLAN S.L.**

Somos una agencia creativa e independiente con las ideas claras: buscamos soluciones disruptivas para cada proyecto, campaña o acción, creando un mensaje relevante, y aportando valor a la marca y a la sociedad desde todos los ángulos de la creatividad.

Pensamos que la creatividad es la palanca para cualquier transformación y, en un mundo en constante cambio, debemos pasar a la acción si queremos seguir conectando marcas con personas.

Nuestro propósito es mucho más que una tendencia, es una forma de entender la vida.

Apostamos únicamente por proyectos o campañas de publicidad con una razón de ser más allá de la cifra de venta. Intentamos llevar el reto más allá de lo obvio.

A través de la sostenibilidad social anteponiendo el valor de las personas y su talento e, inclusive, apostando por la oportunidad de conectar perfiles compatibles en todo el mundo, para formar equipos creativos ad-hoc que generan sinergias dentro del marco de un proyecto, para resolver un problema concreto, siempre bajo la dirección estratégica de la propia agencia.

A través de la sostenibilidad económica, entendiendo nuestra cuenta de resultados como la consecuencia de nuestra pasión por la creatividad y no como la causa de nuestra dedicación.



Por ello, buscamos siempre conciliar nuestro desarrollo económico, social y ambiental favoreciendo el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión del equipo.

A través de la sostenibilidad medioambiental, haciendo uso eficiente de los recursos que disponemos, la gestión de los posibles residuos generados en cada proyecto y la promoción de conductas respetuosas con el medioambiente.

Nuestra visión es poder llegar a ser la agencia exclusivamente creativa e independiente con mayor valor percibido, así como, llevar nuestro compromiso con el talento, a lo más alto recuperando el papel de la creatividad humana en la sociedad para resolver cualquier problema al que nos enfrentemos, más allá de los límites de la publicidad.

Primero en Madrid, luego en España y más tarde en el resto del mundo, en la Vía Láctea, en otra galaxia, en otros universos paralelos... Porque el hecho de viajar también enriquece la capacidad creativa del ser humano.

“Somos una agencia creativa que busca hacer del mundo un lugar mejor a través de los diferentes enfoques que nos ofrece la creatividad para mejorar nuestro impacto en la sociedad”.

#### **- JUSTIFICACIÓN DE LOS MOTIVOS PARA EL COMIENZO DE NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

ONDA MEDIAPLAN S.L. con la implantación del Plan de Igualdad pretende desarrollar medidas nuevas y mejorar las existentes para abogar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en sus centros de trabajo.

#### **- DIAGNÓSTICO.**

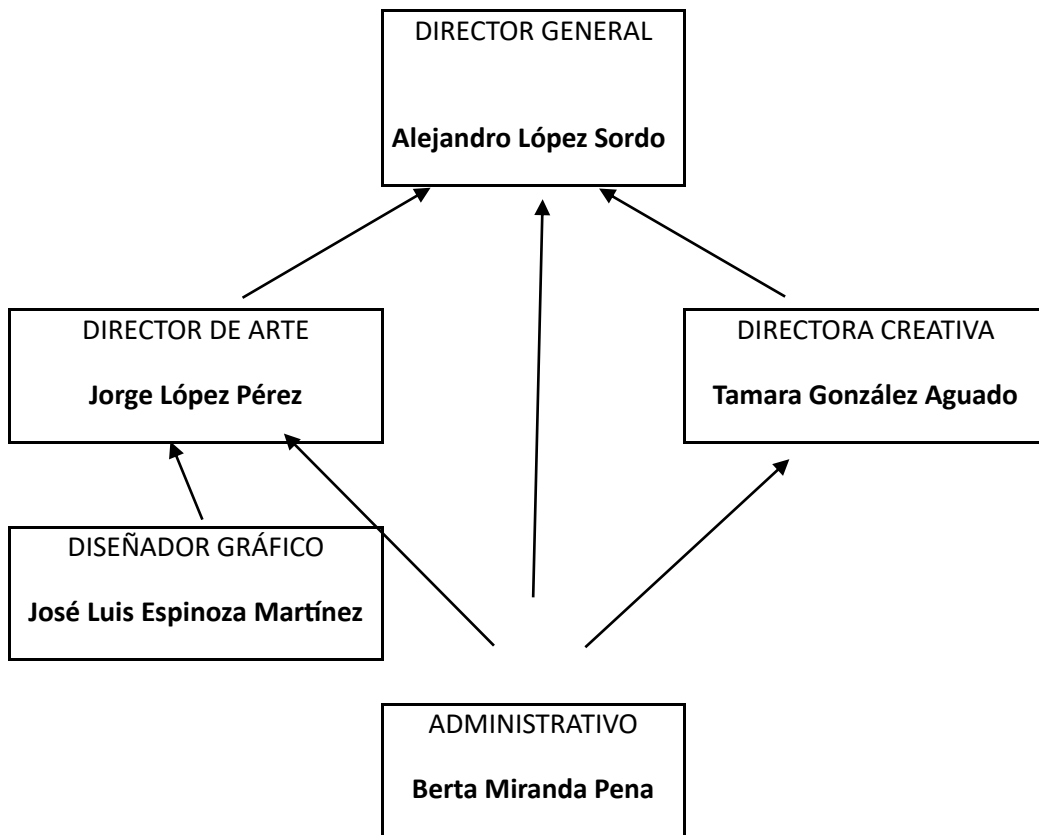
El diagnóstico se ha basado en un estudio pormenorizado sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en esta empresa. Para realizar dicho análisis, se ha procedido a recoger información referente a los diferentes ámbitos que forman la empresa.

El proceso llevado a cabo para realizar el Diagnóstico de ONDA MEDIAPLAN S.L. ha consistido en una toma de datos cuantitativos para concretar cuantos hombres y mujeres hay, que puestos ocupan y que condiciones laborales le rodean. Por otro lado, también se ha recopilado información de carácter cualitativo, en relación con la contratación, procedimientos de promoción, procesos de formación, entre otros temas que han sido objeto de análisis.

- **INFORMES DE EMPRESA**

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>	
-Razón social	ONDA MEDIAPLAN, S.L.
-NIF	B-85551802
-Domicilio social	Avda. De la Victoria, 65-bajo
-Forma jurídica	Sociedad Limitada
-Año de constitución	2008
-Convenio Colectivo de aplicación	Publicidad y Marketing
-CNAE	7311
<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>	
-Nombre	Alejandro Manuel López Sordo
-Cargo	Administrador Único
<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	
-Nombre	Berta Miranda
-Cargo	Administrativo
<b>REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES</b>	NO
<b>DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL</b>	NO

- ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO.

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
N.º DE TRABAJADORES	4	2	2

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD.

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	Nº DE TRABAJADORES		
	MENOS DE 5 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	0	
DE 5 A 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	2	1	1
DE 11 A 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	2	1	1
	TOTAL	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES
	4	2	2

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD

EDAD PLANTILLA	RANGO DE EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
	HASTA 30 AÑOS	0	0	0
	DE 30 A 40 AÑOS	0	1 (25%)	1
	DE 40 A 50 AÑOS	2 (50%)	0	2
	MÁS DE 50 AÑOS	0	1 (25%)	1
	TOTAL	2 (50%)	2 (50%)	4

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTROS DE TRABAJO.

ONDA MEDIAPLAN S.L. cuenta con 1 centro de trabajo.

PROVINCIA	Nº DE TRABAJADORES	MUJERES	HOMBRES
Madrid	4	2 (50%)	2 (50%)

## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO.

TIPO DE CONTRATO	Nº TRABAJADORES	MUJERES	HOMBRES
Indefinido	4	2 (50%)	2 (50%)

TOTAL: MUJERES 2 (50%)

HOMBRES 2 (50%)

DISTRIBUCION DE PLANTILLA POR DEPARTAMENTO, NIVEL JERARQUICO, GRUPO PROFESIONAL, SUBGRUPO, PUESTO DE TRABAJO ETC....

DEPARTAMENTO	AREA	Nº TRABAJADORES	HOMBRES	MUJERES
DIRECTOR DE ARTE	ARTE	1	1 (25%)	0 (0%)
DIRECTORA CREATIVA	CREATIVIDAD	1	0(0%)	1 (25%)
DISEÑADOR GRÁFICO	ARTE	1	1(25%)	0 (0%)
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRACIÓN	1	0 (0%)	1 (25%)

## ANÁLISIS POR MATERIAS.

### PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

En primer lugar, en cuanto al sistema de reclutamiento y dependiendo del puesto de trabajo, ONDA MEDIAPLAN S.L. opta por la publicación de anuncios en plataformas como LinkedIn. Además, siguen el método del boca-oreja.

Las personas responsables de realizar los procesos de selección es el responsable del departamento, junto con el gerente. Durante el periodo de 2023 y en la actualidad, las personas encargadas de realizar los procesos de selección cuentan con formación en violencia sexual en el ámbito laboral.

- Incorporaciones a la empresa por tipo de contrato.

Género	Horas contratadas	DEPARTAMENTO
Mujer	37,5h semanales	DIRECTORA CREATIVA
Hombre	37,5h semanales	DIRECTOR DE ARTE

- Incorporaciones a la empresa en contratos a tiempo parcial.

Género	Horas contratadas	DEPARTAMENTO
Mujer	30h semanales	ADMINISTRACIÓN
Hombre		

- Sistema de reclutamiento de candidaturas que utiliza la empresa.  
Depende del puesto de trabajo, se usa el boca-oreja, anuncios en LinkedIn.
  
- Modelos de anuncios y formularios de solicitud.  
La empresa cuenta con el siguiente formulario para recibir candidaturas:  
talento@weareamundsen.com
  
- ¿Quién define los perfiles de las nuevas incorporaciones?  
El gerente junto con la persona responsable del departamento en cuestión son los que definen las necesidades del puesto de trabajo a cubrir.
  
- Tipos de pruebas de selección.  
Una primera entrevista y tras el primer proceso normalmente una segunda entrevista.
  
- ¿El personal encargado de realizar la selección cuenta con formación en igualdad?  
El personal tiene formación en violencia sexual en el ámbito laboral.
  
- Criterios o baremos para la selección.  
Depende de cada puesto de trabajo, los criterios y necesidades son distintos.
  
- Número de personas que han solicitado acceder a los procesos de selección.  
No ha habido proceso de selección.

## SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO.

Profesionales y bajas por IT, año 2023. De momento en la empresa, no se realizan reconocimientos médicos con perspectiva de género.

	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>ENF. COMUN</b>	0	0	0
<b>ACCIDENTES TRABAJO</b>	0	0	0
<b>COVID</b>	0	0	0
<b>MATERNIDAD / PATERNIDAD</b>	0	0	0

- Bajas definitivas en la empresa y causas de las mismas especificando.

<b>MOTIVOS DE BAJAS EN 2023</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>Baja fin subrogación</b>	0	0
<b>Baja por despido</b>	0	0
<b>Baja fin contrato duración determinada</b>	0	0
<b>Baja voluntaria</b>	0	0
<b>Inactividad</b>	0	0
<b>Baja por jubilación</b>	0	0
<b>Baja por excedencia</b>	0	0
<b>Baja por agotamiento IT</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	0	0



## FORMACIÓN.

El acceso a la formación en ONDA MEDIAPLAN S.L. no sigue ningún procedimiento en particular. Concretamente será el personal quien decidirá quién quiere realizar la formación basándose en la necesidad departamental.

Del mismo modo, la plantilla ha de indicarle a su responsable la intención de realizar formación.

- Distribución de mujeres y hombres por horas impartidas de formación:  
Nadie ha recibido formación.
- Permisos otorgados para la concurrencia a exámenes.  
Se contempla esa posibilidad, pero no ha sido solicitada.
- Distribución de las personas formadas por tipo de jornadas reducidas.  
No ha habido personas formadas.
- Existencia o no de compensación por la formación fuera de horario laboral.  
La formación se realiza dentro de la jornada laboral.
- Existencia o no del plan de formación, cómo y quién lo elabora (bonificado o no).  
Berta Miranda es la responsable de formación. Por un lado, conoce los créditos que tiene la empresa para formación bonificada y, por otro lado, cuenta con un presupuesto anual que destina la empresa para la formación.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de formación.  
Realizará las comunicaciones de la empresa vía e-mail.
- Procedimiento para acceder a la formación.  
Teniendo en cuenta que sólo son 4 trabajadores y según necesidad departamental será el responsable del departamento quien gestionará con el responsable de formación, Berta Miranda.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL.

En 2023 se no se han producido promociones. En esta área, será necesario implantar medidas con la intención de mejorar determinados aspectos. Una de estas medidas debería ir encaminada a establecer un procedimiento de promoción utilizando instrumentos que permita el acceso a toda la plantilla en igualdad de oportunidades.

- Número de personas promocionadas en los dos últimos años.  
Ninguna.
- Tipos de promociones de los últimos años y de los puestos de trabajo objeto de la promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros.  
Ninguna.
- Promociones por grupo profesional y puesto de trabajo, incluyendo el de procedencia y el de la promoción.  
No procede.
- Promociones por tipo de jornada.  
Ninguna.
- Promociones de los dos últimos años con jornada reducida por grupo profesional y puesto de trabajo.  
  
No se han producido.
- Existencia o no de procedimiento estándar para las promociones.  
No existe.
- Planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos.  
No procede.
- Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.  
El canal de información oficial de la empresa es el e-mail.
- Procedimiento para las promociones.  
No procede.

## CONDICIONES DE TRABAJO.

En cuanto a la auditoría salarial realizada según lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en sus artículos 5 y 6:

“Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva. Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

No aparece ningún porcentaje que refleje desigualdad ente mujeres y hombres, según lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

- Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de regulación laboral, tipo de contratación y jornada y antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

No existe. Las ausencias siempre son justificadas.

- Turnos y horarios de trabajo.

Durante los meses de septiembre a junio:

Lunes a jueves de 9:00 a 14:00 / de 15:00 a 18:00.

Viernes de 8:30 a 14:00.

Los meses de julio y agosto es horario intensivo:

De 8:00 a 15:00.

Excepto una trabajadora de jornada reducida a 6 horas de 9:00 a 15:00 durante todo el año.

- Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No dispone de personas cedidas por otras empresas en sus instalaciones.

- El **canal de comunicación oficial** en la empresa es el correo electrónico, pudiéndose usar también entre los trabajadores el teléfono, WhatsApp y Skype.

- Las **vacaciones**, 22 días laborables al año.

- Permisos retribuidos, en lo que va de tiempo la empresa, no ha necesitado tomar permisos.

- Política de desconexión digital e intimidad en relación con el entorno digital.

El derecho a la desconexión digital se define como el derecho que las personas trabajadoras tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital por motivos profesionales durante sus períodos de descanso y sus vacaciones. Esto se traduce en el derecho de las personas trabajadoras/as a no atender llamadas, video-llamadas, emails, WhatsApp o cualquier otro tipo de comunicación fuera de su horario laboral, de tal forma que se respeten los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.

La Entidad vela por el derecho a la desconexión digital el cual está directamente relacionado con los derechos a la intimidad y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Aunque la empresa está respetando este extremo, la política no está puesta por escrito y la incluiremos en el manual del empleado.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del E.T que hayan podido producirse en los últimos tres años.

Dentro de la entidad se han producido las siguientes modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos tres años:

- Sistema de remuneración y cuantía salarial, por revisión de tablas salariales marcadas en el propio convenio.
- Teletrabajo.

## RÉGIMEN DE MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

### ○ Movilidad Geográfica

No procede.

### ○ Movilidad Funcional

No procede.

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

- Tipos de suspensiones de contrato utilizados por la plantilla.  
No hubo suspensiones.
  
- Distribución de excedencias clasificadas por motivos, desagregadas por edad, sexo, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.  
No hubo.
  
- Documentación existencia en la empresa medidas que amplíen y/o mejoren la legalidad u otras que faciliten la conciliación y corresponsabilidad.  
Este horario flexible se aplica en todos los perfiles.  
  
Todo el viernes teletrabajo con horario de 8:30 a 14:00, julio y agosto jornada de 8:00 a 15:00 horas.  
  
Hay unos días fijos de teletrabajo establecidos, que se pueden modificar con previa coordinación.  
  
Elección de parte de las vacaciones anuales.
  
- Medidas que promuevan el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.  
Mencionadas anteriormente.

## NO INFRARREPRESENTACIÓN.

ONDA MEDIAPLAN S.L. no presenta situación de desigualdad respecto a la presencia de hombres y mujeres en la empresa, ya que ambos sexos están representados por el mismo número de personas.

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

N.º de casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo denunciados.  
Resultado del proceso de investigación; plazos, aplicación de medidas cautelares resultado de la investigación y sanción.

No se han producido casos de acoso en la empresa.

## VIOLENCIA DE GÉNERO.

No se ha producido ningún acto de violencia de género en el seno de la empresa.

## CONVENIO COLECTIVO.

Convenio Colectivo de Empresas de Publicidad (99004225011981).



## - **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES FINALES.**

Existe la posibilidad de suprimir la segregación ocupacional. Esto se podría conseguir examinando las funciones del puesto de trabajo, con la finalidad de incluir perspectiva de género. Concretamente, sería necesario facilitar la concurrencia de las mujeres y hombres que así lo deseen en puestos que suelen estar ocupados predominantemente por otro sexo.

En relación con la segregación horizontal, sería importante evitar las ofertas de empleo vinculadas a un determinado sexo, ya que esto ayudará a que hombre y mujeres puedan optar a otras ocupaciones.

En cuanto a los aspectos a mejorar:

- Política de contratación. Fomentar un reparto proporcionado entre hombre y mujeres de las diferentes formas de contratación, pretendiendo conseguir estabilidad en el empleo y la ocupación de los puestos por las personas más idóneas en un marco de igualdad de trato.  
En el caso de que no se pueda aplicar la media anterior, se incluirán medidas que contribuyan a paliar las desigualdades de contratación como consecuencia de las circunstancias de la organización
- Segregación ocupacional. Definir los procedimientos que producen la segregación ocupacional diferenciando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la organización.
- Proceso de reclutamiento. Sensibilizar a las personas que realizan los reclutamientos en los principios de igualdad. Esta medida se puede llevar a cabo. En primer lugar, valorando los canales de difusión de las ofertas y pretendiendo diversificarlos con la finalidad de conseguir candidaturas de ambos sexos. En segundo lugar, elaborando las demandas de empleo utilizando un lenguaje no sexista.
- Proceso de selección. Garantizar los principios de igualdad en el proceso de selección de los trabajadores, sensibilizando a las personas encargadas de dicho proceso, y así evitar que se produzcan desigualdades. En cuanto a los criterios de selección, sería necesario incorporar la perspectiva de género en proceso de selección de candidaturas para evitar desigualdades.
- Formación en igualdad de oportunidades. Fomentar la formación en igualdad para toda la plantilla.
- Oferta formativa. Proporcionar recursos de formación para fomentar igualdad de oportunidades en la empresa
- Impulsar y servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal.

- Realizar encuestas con la finalidad de recopilar información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla e incorporar medidas para cubrir esas necesidades.
- Trasladar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.  
Confeccionar un protocolo de prevención para las situaciones de acoso que se den por razón de sexo y acoso sexual.
- Difusión y comunicación del Plan de Igualdad:
  - Informar, difundir y concienciar a la plantilla sobre la implantación del Plan de Igualdad. Concretamente sobre los objetivos que se pretenden alcanzar con su implantación.
  - Análisis tanto del lenguaje como de las imágenes utilizadas en la web corporativa con perspectiva de género.

## 2.2 INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

### - INTRODUCCIÓN.

Somos una agencia creativa e independiente con las ideas claras: buscamos soluciones disruptivas para cada proyecto, campaña o acción, creando un mensaje relevante, y aportando valor a la marca y a la sociedad desde todos los ángulos de la creatividad.

Pensamos que la creatividad es la palanca para cualquier transformación y, en un mundo en constante cambio, debemos pasar a la acción si queremos seguir conectando marcas con personas.

Nuestro propósito es mucho más que una tendencia, es una forma de entender la vida.

Apostamos únicamente por proyectos o campañas de publicidad con una razón de ser más allá de la cifra de venta. Intentamos llevar el reto más allá de lo obvio.

A través de la sostenibilidad social anteponiendo el valor de las personas y su talento e, inclusive, apostando por la oportunidad de conectar perfiles compatibles en todo el mundo, para formar equipos creativos ad-hoc que generan sinergias dentro del marco de un proyecto, para resolver un problema concreto, siempre bajo la dirección estratégica de la propia agencia.

A través de la sostenibilidad económica, entendiendo nuestra cuenta de resultados como la consecuencia de nuestra pasión por la creatividad y no como la causa de nuestra dedicación. Por ello, buscamos siempre conciliar nuestro desarrollo económico, social y ambiental favoreciendo el empleo de calidad, la igualdad de oportunidades y la cohesión del equipo.

A través de la sostenibilidad medioambiental, haciendo uso eficiente de los recursos que disponemos, la gestión de los posibles residuos generados en cada proyecto y la promoción de conductas respetuosas con el medioambiente.

Nuestra visión es poder llegar a ser la agencia exclusivamente creativa e independiente con mayor valor percibido, así como, llevar nuestro compromiso con el talento, a lo más alto recuperando el papel de la creatividad humana en la sociedad para resolver cualquier problema al que nos enfrentemos, más allá de los límites de la publicidad.

Primero en Madrid, luego en España y más tarde en el resto del mundo, en la Vía Láctea, en otra galaxia, en otros universos paralelos. Porque el hecho de viajar también enriquece la capacidad creativa del ser humano.

“Somos una agencia creativa que busca hacer del mundo un lugar mejor a través de los diferentes enfoques que nos ofrece la creatividad para mejorar nuestro impacto en la sociedad”.

#### - **MARCO NORMATIVO.**

El RD 902/2020 determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

2. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Adicionalmente, el Anexo 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 (en adelante, “RD 901/2020”) establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente:

“También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el REGISTRO RETRIBUTIVO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA.”

## **CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.**

Según finaliza el propio artículo 8 del RD 902/2020, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4:

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los Convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes [...]

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

## - **PLAZO Y VIGENCIA**

A partir del 14 de abril de 2021, fecha en la que ha entrado en vigor el RD 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener plan de igualdad deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo anterior, lo que sí establece la normativa es que la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad, salvo que se determine una duración inferior. En este caso la vigencia de la auditoría retributiva será la misma que el plan de igualdad implantado en la empresa, que data con fecha 2024 hasta 2028.

## - **OBJETO DE LA AUDITORIA ATRIBUTIVA.**

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de ONDA MEDIAPLAN S.L. de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de ONDA MEDIAPLAN S.L. permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

ONDA MEDIAPLAN S.L. ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo entre los que se encuentran:

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de ONDA MEDIAPLAN S.L. de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de ONDA MEDIAPLAN S.L. permitirá definir las necesidades para evitar, corregir, prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

ONDA MEDIAPLAN S.L. ha facilitado las políticas, procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del informe retributivo entre los que se encuentran:

- Convenio Colectivo de aplicación
- Diagnóstico de igualdad realizado en 2023.
- Información relativa a la contratación de los empleados
- Registro retributivo.

#### - **DIAGNOSTICO RETRIBUTIVO**

ONDA MEDIAPLAN S.L. es una empresa representada de forma equilibrada por hombres y mujeres, hay el mismo número de ambos sexos. De acuerdo a la información facilitada, las retribuciones de las empleadas y empleados, se determinan principalmente de acuerdo a el convenio colectivo de aplicación.

<b>Agrupaciones</b> ▼	<b>Puesto + Puntos</b>
☐ Agrupación 9	DIRECTOR DE ARTE(707)
☐ Agrupación 7	DIRECTORA CREATIVA(638)
☐ Agrupación 6	DISEÑADOR GRÁFICO(510)
☐ Agrupación 5	ADMINISTRATIVO(412)

#### VALORACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo. Se ha llevado a cabo una valoración de puestos basado en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución relativo de las diferentes categorías de la empresa.

Personal director arte: Gestiona y coordina al equipo de diseñadores para asegurarse de que los proyectos se entregan a tiempo. Un director de arte es un profesional especializado en el trabajo en distintas áreas artísticas y creativas. En todas ellas se encarga de elaborar la estrategia para dar vida a los proyectos. Se encarga de desarrollar el aspecto o el estilo de un set de teatro, televisión o cine. Revisar y aprobar los diseños, las obras de arte, las fotografías y los gráficos. Hablar con los clientes para desarrollar un enfoque artístico y un estilo. Coordinar las actividades con otros departamentos artísticos o creativos.

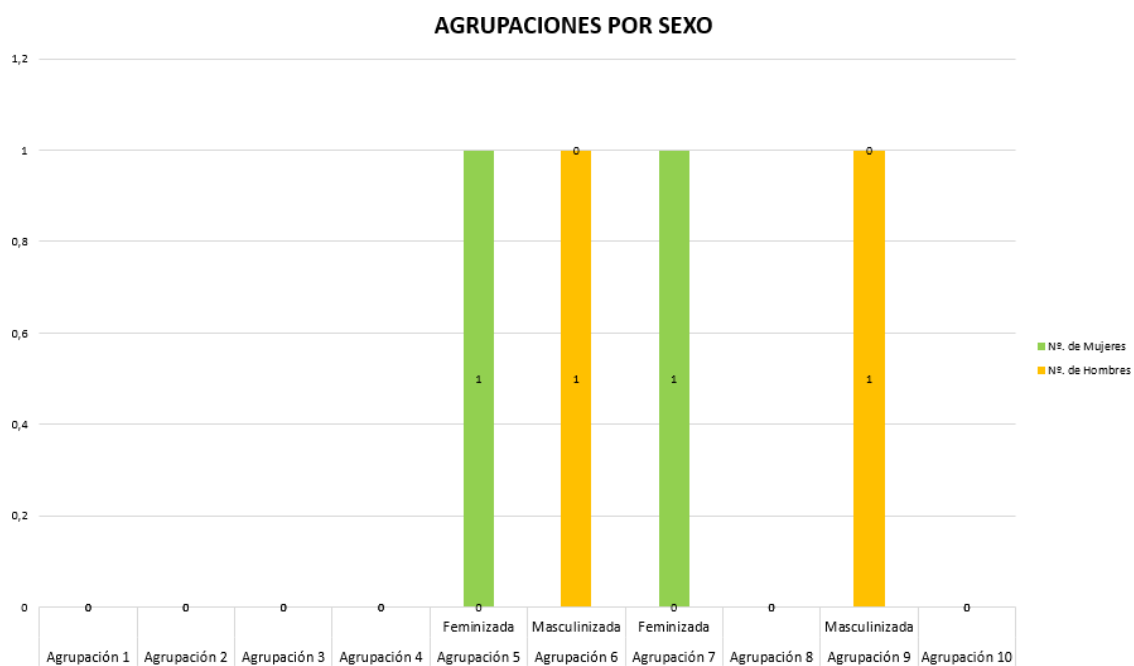
Personal directora creativa: Este perfil gestiona a un equipo creativo que trabaja para una marca, y que realiza campañas, branding y otras tareas relacionadas con la imagen. Las responsabilidades de un director creativo incluyen la gestión de relaciones con clientes, desarrollo de estrategias comerciales innovadoras, supervisión de las campañas de marketing y otras tareas administrativas como la contratación y capacitación del personal a su cargo. Utilizan su creatividad y habilidades para crear ideas y soluciones innovadoras para un proyecto o campaña en particular.

Personal diseñador gráfico: Un diseñador gráfico es aquella persona que se encarga de dar vida a los mensajes e ideas que se necesiten transmitir a un público. Para ello, se sirve de dibujos, bocetos, folletos o libros, entre otros soportes. Pero si nos centramos en las tareas específicas de este perfil profesional, es necesario definir algunos conceptos. Los diseñadores gráficos son comunicadores que, mediante herramientas tecnológicas o a mano, son capaces de crear nuevos conceptos. El objetivo es llegar a su público a través de un mensaje que capte su atención y que conecte con ellos. Para transmitir estas ideas, se pueden utilizar diferentes herramientas. Por ejemplo, el uso de fuentes, formas y colores para crear mensajes visuales impactantes visualmente.

Personal administrativo: Es un profesional que ofrece apoyo y asistencia en las tareas administrativas de una empresa. Su trabajo se desarrolla principalmente de forma presencial en oficinas, aunque en la actualidad puede combinarse con el teletrabajo. Entre las principales tareas que realiza, destacan el soporte en la gestión de documentos, la atención telefónica, el archivo, procesamiento de datos, así como llevar el correo electrónico y la comunicación con clientes y entidades.

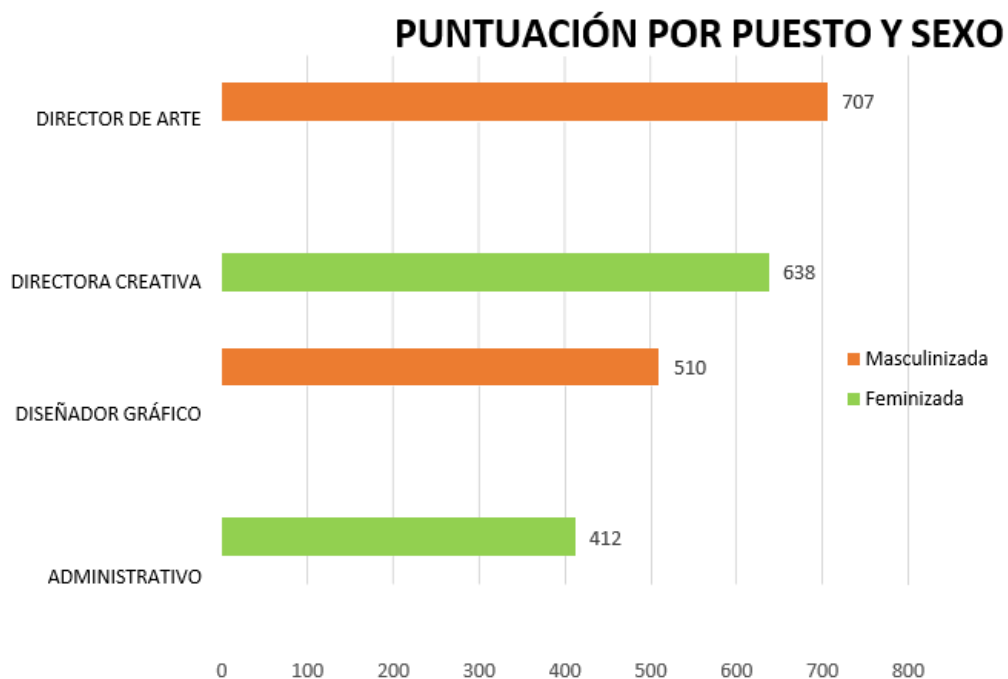


En función de los grupos anteriormente descritos, y a fin de comprobar si existe un reparto desigual de mujeres y hombres en los distintos grupos, a continuación, se analiza esta segregación dentro de la empresa:



Se puede observar que en las cuatro agrupaciones que hay en la empresa, dos están feminizadas y dos masculinizadas.

Tal y como puede comprobarse, existen diferencias significativas entre los distintos grupos:



Tal y como se aprecia en la gráfica:

Grupos feminizados: personal directora creativa y personal administrativo.  
Grupos masculinizados: personal director de arte y personal diseñador gráfico.

**- REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA**

**IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS.**

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B85551802										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.					Inicio		
PERIODO DE REFERENCIA																			
01-01-23 fecha inicio																			
31-12-23 fecha fin																			
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJOR VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		7%	100%		14%		4%	4%	4%	96%	97%	96%							96%
Hombre	2 2	16.380	508.243	0	2.636	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.047.647	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027
Mujer	2 2	15.161	0	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429
<b>GRUPO 04</b>																			
		100%	100%		100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombre	1 1	16.380	1.016.486	0	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104
Mujer	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>																			
		0%					31%	31%	31%	11%	-78%	-47%							-47%
Hombre	1 1	16.380	0	0	0	0	1.365	1.365	1.365	20.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950
Mujer	1 1	16.380	0	0	6.000	2.026	1.865	1.865	1.865	30.001	43.621	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002
<b>GRUPO 07</b>																			
Hombre	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1 1	13.942	0	0	0	0	1.162	1.162	1.162	17.428	20.914	34.856	0	0	0	0	0	0	34.856

**- REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA**

**IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS.**

1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B85551802										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.					Inicio		
PERIODO DE REFERENCIA																			
01-01-23 fecha inicio																			
31-12-23 fecha fin																			
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJOR VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		7%	100%		-14%		4%	4%	4%	96%	97%	96%							96%
Hombre	2 2	16.380	508.243	0	2.636	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.047.647	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027
Mujer	2 2	15.161	0	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429
<b>GRUPO 04</b>																			
		100%	100%		100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombre	1 1	16.380	1.016.486	0	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104
Mujer	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>																			
		0%					-37%	-37%	-37%	-47%	-78%	-47%							-47%
Hombre	1 1	16.380	0	0	0	0	1.365	1.365	1.365	20.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950
Mujer	1 1	16.380	0	0	6.000	2.026	1.865	1.865	1.865	30.001	43.621	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002
<b>GRUPO 07</b>																			
Hombre	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1 1	13.942	0	0	0	0	1.162	1.162	1.162	17.428	20.914	34.856	0	0	0	0	0	0	34.856

**- REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE DE LA EMPRESA;**

**IMPORTE EQUIPARADOS PROMEDIOS.**

2.1.a. IMPORTE EQUIPARADOS Promedios		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B6661802														NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de prima y de período).		Inicio					
		PERIODO DE REFERENCIA																					
		01-01-23 fecha inicio																					
		31-12-23 fecha fin																					
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJORA VOLUN	A CUENTA CONVE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL. SAL. AL. Eo	TOTAL SALARIO Eo	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eo	TOTAL Retrib. Eq
<b>TOTAL</b>						7%	100%		-14%	4%	4%	4%	4%	96%	97%	96%							96%
Hombre	2	2	0	0	0	16.380	505.243	0	2.838	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.041.814	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027
Mujer	2	2	0	0	0	15.161	0	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429
<b>GRUPO 04</b>						100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	1.016.486	0	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>						0%				-37%	-37%	-37%	-37%	-47%	-78%	-47%							-47%
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	0	0	0	0	1.365	1.365	1.365	24.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950
Mujer	1	1	0	0	0	16.380	0	0	6.000	2.026	1.865	1.865	1.865	30.001	43.621	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002
<b>GRUPO 07</b>						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	13.942	0	0	0	0	1.162	1.162	1.162	17.428	20.914	34.856	0	0	0	0	0	0	34.856

**- REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA**

**IMPORTE EQUIPARADOS MEDIANAS.**

2.2.a. IMPORTE EQUIPARADOS Medianas		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B35551802														NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de prima y de período).		Inicio					
		PERIODO DE REFERENCIA																					
		01-01-23 fecha inicio																					
		31-12-23 fecha fin																					
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJORA VOLUN	A CUENTA CONVE	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL. SAL. L. Eo	TOTAL SALARIO Eo	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eo	TOTAL Retrib. Eq
<b>TOTAL</b>						7%	100%		-14%	4%	4%	4%	4%	96%	97%	95%							96%
Hombre	2	2	0	0	0	16.380	508.243	0	2.838	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.047.647	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027
Mujer	2	2	0	0	0	15.161	0	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429
<b>GRUPO 04</b>						100%	100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	1.016.486	0	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>GRUPO 05</b>						0%				-37%	-37%	-37%	-37%	-47%	-78%	-47%							-47%
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	0	0	0	0	1.365	1.365	1.365	26.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950
Mujer	1	1	0	0	0	16.380	0	0	6.000	2.026	1.865	1.865	1.865	30.001	43.621	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002
<b>GRUPO 07</b>						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0							0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	13.942	0	0	0	0	1.162	1.162	1.162	17.428	20.914	34.856	0	0	0	0	0	0	34.856

## - REGISTRO SEGÚN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B85551802										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA						INICIO	
		PERIODO DE REFERENCIA																	
		01-01-23 fecha inicio																	
		31-12-23 fecha fin																	
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJOR EN VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		7%	100%		-14%		4%	4%	4%	96%	97%	96%							
Hombr	2	16.380	0	0	2.635	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.047.847	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027
Mujer	2	15.161	0	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJOR EN VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 06																			
Hombr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	13.942	0	0	0	0	1.182	1.182	1.182	17.428	20.914	34.855	0	0	0	0	0	0	34.855
ESCALA 06		100%					100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombr	1	16.380	0	0	0	0	1.365	1.365	1.365	20.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07																			
Hombr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	16.380	0	0	6.000	2.075	1.865	1.865	1.865	30.001	43.021	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002
ESCALA 09		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombr	1	16.380	1.016.496	0	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B85551802										NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA						INICIO	
		PERIODO DE REFERENCIA																	
		01-01-23 fecha inicio																	
		31-12-23 fecha fin																	
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJOR EN VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		7%	100%		-14%		4%	4%	4%	96%	97%	96%							
Hombr	2	16.380	0	0	2.635	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.047.847	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027
Mujer	2	15.161	0	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	INCENTIVOS	VALOR EN ESPECI	MEJOR EN VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCIÓN	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 05																			
Hombr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	13.942	0	0	0	0	1.182	1.182	1.182	17.428	20.914	34.855	0	0	0	0	0	0	34.855
ESCALA 08		100%					100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombr	1	16.380	0	0	0	0	1.365	1.365	1.365	20.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 07																			
Hombr	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	16.380	0	0	6.000	2.075	1.865	1.865	1.865	30.001	43.021	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002
ESCALA 09		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%							100%
Hombr	1	16.380	1.016.496	0	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B85551802										NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).										Inicio	
PERIODO DE REFERENCIA												01-01-23 fecha inicio										31-12-23 fecha fin	
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	INCENTIVOS	MEJORA VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCION	Tot COMPL SAL E	TOTAL SALARIO E	[ocultar]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalarial E	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL						7%	100%	-14%	4%	4%	4%	96%	97%	96%									
Hombre	2	2	0	0	0	16.380	508.243	2.636	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.047.647	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027	
Mujer	2	2	0	0	0	15.161	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429	
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	INCENTIVOS	MEJORA VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCION	Tot COMPL SAL E	TOTAL SALARIO E	[ocultar]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalarial E	TOTAL Retrib Eq	
ESCALA 05																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	0	0	13.942	0	0	0	1.162	1.162	1.162	17.428	20.914	34.856	0	0	0	0	0	0	34.856	
ESCALA 06																							
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	0	0	0	1.365	1.365	1.365	20.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 07																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	0	0	16.380	0	6.000	2.026	1.865	1.865	1.865	30.001	43.621	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002	
ESCALA 09																							
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	1.016.486	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas		Razón Social: ONDA MEDIAPLAN S.L. - NIF: B85551802										NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).										Inicio	
PERIODO DE REFERENCIA												01-01-23 fecha inicio										31-12-23 fecha fin	
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	INCENTIVOS	MEJORA VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCION	Tot COMPL SAL E	TOTAL SALARIO E	[ocultar]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalarial E	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL						7%	100%	-14%	4%	4%	4%	96%	97%	96%									
Hombre	2	2	0	0	0	16.380	508.243	2.636	0	1.585	1.585	1.585	532.014	1.047.647	1.064.027	0	0	0	0	0	0	1.064.027	
Mujer	2	2	0	0	0	15.161	0	3.000	1.013	1.513	1.513	1.513	23.714	32.267	47.429	0	0	0	0	0	0	47.429	
Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	INCENTIVOS	MEJORA VOLUN	A CUENTA	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA NAVIDA	PAGA BENEF.	RETRIBUCION	Tot COMPL SAL E	TOTAL SALARIO E	[ocultar]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalarial E	TOTAL Retrib Eq	
ESCALA 05																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	0	0	13.942	0	0	0	1.162	1.162	1.162	17.428	20.914	34.856	0	0	0	0	0	0	34.856	
ESCALA 06																							
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	0	0	0	1.365	1.365	1.365	20.475	24.570	40.950	0	0	0	0	0	0	40.950	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 07																							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	1	1	0	0	0	16.380	0	6.000	2.026	1.865	1.865	1.865	30.001	43.621	60.002	0	0	0	0	0	0	60.002	
ESCALA 09																							
Hombre	1	1	0	0	0	16.380	1.016.486	5.273	0	1.804	1.804	1.804	1.043.552	2.070.724	2.087.104	0	0	0	0	0	0	2.087.104	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

## - CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO.

ONDA MEDIAPLAN S.L. es una empresa que cuenta con 1 centro de trabajo, cuyo personal se distribuye en diferentes puestos y funciones, teniendo como base para su gestión el Convenio Colectivo de Empresas de Publicidad (99004225011981).

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de ONDA MEDIAPLAN S.L. la empresa ha asumido una equivalencia de categoría, dando lugar a:

Grupos feminizados: personal directora creativa y personal administrativo.  
Grupos masculinizados: personal director de arte y personal diseñador gráfico.

En el caso de los grupos salariales, si consideramos el total de la empresa, la mediana del salario base efectivo de las mujeres sería un 7% superior a la mediana de las mujeres. Considerando ese mismo total, en el caso del complemento retributivo denominado incentivos, la diferencia es del 100% respecto a hombres y mujeres ya que este complemento solamente es percibido por los hombres en la empresa. En el complemento mejora voluntaria hay un 14% de diferencia en lo percibido, siendo superior lo obtenido en este caso por las mujeres respecto a los hombres. En el caso del complemento a cuenta convenio, sólo las mujeres lo perciben y por ello la diferencia es del 100%. Para los complementos paga extra junio, paga extra navidad y paga benef, lo percibido por hombres es un 4% superior a lo percibido por las mujeres. Por último, en el caso del complemento retribución, hay una diferencia salarial del 96% en lo obtenido en base a este complemento, siendo superior lo obtenido por hombres respecto a mujeres.

### **Factores desencadenantes de desigualdad.**

En el caso concreto de su organización, no se aprecian situaciones de desigualdad respecto a los salarios obtenidos por hombres y mujeres. Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo a la normativa legal vigente, ONDA MEDIAPLAN S.L. ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2023).

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

Se aprecian diferencias superiores al 25%, de media para los puestos: personal directora creativa, personal administrativo, personal director de arte y personal diseñador gráfico.

En base a lo anterior, CRE ha elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa.

Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.

En consecuencia, ONDA MEDIAPLAN S.L. estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

Este informe recoge las diferencias salariales por grupos profesionales y categorías. Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres en relación a esta organización de los puestos de trabajo, permitiendo contar con una visión más general.



**- PLAN DE ACTUACION PARA LA CORRECCION DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUIDAS:**

En justificación y atención de la mencionada desigualdad:

- Siguiendo el Colectivo Convenio Colectivo de Empresas de Publicidad (99004225011981).

La Dirección de la Empresa se debe comprometer a respetar lo que establece la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y los trabajadores, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre hombre y mujer.

La empresa velará activamente, por que se respete el principio de igualdad de trato y oportunidades, entre el hombre y la mujer, en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación y promoción, clasificación profesional, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose en ningún caso discriminaciones, directas o indirectas, por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., y especialmente, no admitiendo discriminaciones en aquellas situaciones derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones laborales y el estado civil.

Dado que en el Sector existe un elevado porcentaje de trabajadores, se hace necesario significar que lo estipulado en el presente convenio es de obligada aplicación a la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras del mismo, siendo nulo cualquier acto o decisión de la empresa/a que suponga algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza etc., en consideración al principio de “a igual trabajo, igual salario”.

**- Siguiendo el Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

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

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra-salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

La Entidad se compromete a:

1. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
2. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.
3. Aplicar, desarrollar y en su caso, mejorar lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
4. Aplicar, desarrollar y en su caso, mejorar las medidas contempladas en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMPIVG, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha ley.
5. Aplicar y desarrollar, y en su caso, mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## - RECOMENDACIONES Y MEDIDAS GENERALES.

Con carácter general, los valores y características que ha de tener en cuenta cualquier actuación sobre el sistema retributivo que garantice los derechos de mujeres y hombres son:

### Universalidad

El sistema retributivo debe ser aplicable a todos los miembros de la organización.

Por qué: la universalidad proporciona un marco estable en la relación laboral, que disminuye las arbitrariedades y, en el caso de las mujeres, aumenta su motivación al saber que todas las personas se rigen por las mismas reglas en lo relativo al salario.

### Proporcionalidad

El sistema retributivo debe establecer una proporcionalidad entre el valor aportado por cada persona y la retribución percibida.

Por qué: la proporcionalidad hace que el salario se alinee con la aportación de valor, y así se comparta un principio de equidad.

### Publicidad

El sistema retributivo debe ser conocido por todos los miembros de la organización.

Por qué: la transparencia elimina las interpretaciones particulares. Un sistema retributivo transparente aumenta la confianza de las personas en la organización y, en el caso de las mujeres, incrementa su motivación al saber que en la asignación de su salario sólo influyen factores conocidos, reduciendo la arbitrariedad.

### Análisis diferencial de impacto

Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres, de modo separado.

Por qué: estos análisis permiten identificar, antes de validar las decisiones, si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

## Información estadística desagregada

La organización debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos de salario y puestos. En particular, debe controlar las diferencias salariales en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme se revela en numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial frente a tiempo completo.

Por qué: la identificación de brechas salariales de género como resultado del análisis estadístico puede servir:

- En el caso de no contar con un sistema de retribución, para guiar una política salarial más equitativa.
- En el caso de contar con un sistema de retribución establecido, para detectar discriminaciones indirectas por razón de sexo, fruto del mismo.
- En el caso de contar con un sistema de retribución equitativo, para identificar situaciones de discriminación por razón de sexo que, no siendo salariales, pueden ser de otro tipo.

## Transparencia

La organización debe ofrecer a la representación legal de la plantilla (RLT) los resultados de los análisis estadísticos de las retribuciones reales, guardando las cautelas que proceda.

Por qué: la transparencia, además de generar confianza en todas las personas de la organización, anima a identificar y profundizar en las causas de las posibles desigualdades salariales, garantizando una mejora continua en el sistema retributivo.

## Participación

La organización debe desarrollar y actualizar su sistema de retribución de un modo participativo, concretado en tres aspectos:

- Participación de personas expertas en retribución e igualdad.
- Participación de mujeres y hombres en el equipo de negociación/determinación de salarios.
- Participación de las personas que ocupan los puestos en la definición de su descripción y valoración.

Por qué: esta triple participación asegura, respectivamente:

- Que se tiene en cuenta el impacto diferencial en mujeres y hombres.
- Que las valoraciones se realizan de modo neutro. Habitualmente, quien describe el puesto es la persona que lo realiza. Los hombres tienden a conceder una alta importancia al trabajo que hacen, mientras que las mujeres tienden a restársela o minimizársela.
- Que las personas son partícipes de la elaboración del sistema, lo que les lleva a entenderlo y aceptarlo.

### 3. EL PLAN DE IGUALDAD.

#### - GLOSARIO:

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).

**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. (LOIEMH, Art. 7)

**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. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (LOIEMH, Art. 7).

**Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

**Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de mujeres y hombres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

**Comisión de Igualdad:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de mujeres y hombres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Desigualdad de género:** Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género se explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.

**Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación Profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. (RD6/2019)

**Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

**Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a mujeres y hombres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo.

En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

**Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

**Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas-sexo) entre mujeres y hombres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, ART. 3)

Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Igualdad legal.

La igualdad jurídica, responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre mujeres y hombres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.

**Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra-salarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

**Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

**Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres con relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva de género:** Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.

**Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas que adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que imponen o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 901/2020 del 13 DE octubre).

**Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos-servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.

**Trabajos de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

**Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

- **OBJETIVO.**

ONDA MEDIAPLAN S.L. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

El objetivo primordial de nuestro Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

- **APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

**Ámbito de Aplicación:**

El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

**Medios:**

ONDA MEDIAPLAN S.L. destinará al Plan de Igualdad todos los medios materiales, humanos y económicos que se requieran para su implantación.

**Vigencia:**

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando ésta hasta el 2028. Durante la misma, si procede, se podrán realizar modificaciones y/o ampliar las medidas que se vean convenientes por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Transcurrido este plazo será objeto de una revisión profunda para evaluar su impacto y determinar el desarrollo de nuevas acciones en una nueva edición del Plan.

## - ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad de ONDA MEDIAPLAN S.L. se estructura en las siguientes áreas de actuación:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud Laboral
11. Violencia de Género.

## - OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

- 1. Proceso de selección y contratación.**
  - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, a través de procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
  - Tratar de mejorar la ratio de contratación de mujeres en departamento técnico y comercial.
  - Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales y en la estructura directiva de la empresa.
- 2. Lenguaje inclusivo.**
  - Actualizar la documentación disponible para el personal de ONDA MEDIAPLAN S.L. asegurando la utilización de lenguaje inclusivo (ofertas, documentos informativos etc).
  - Trabajar en la página web mejorando el lenguaje inclusivo, incluyendo también imágenes que reflejen mejor la paridad.

### **3. Formación.**

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de mujeres y hombres en todas las acciones formativas.
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

### **4. Promoción profesional.**

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

### **5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en la política de desconexión digital, política de teletrabajo, remuneración, etc.

### **6. Retribuciones**

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial.

### **7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de género.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres

## **8. Violencia de Género**

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.
- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

## **9. Seguridad y Salud**

- La evaluación de riesgos (ER) y la Planificación de la actividad preventiva (PAP) tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud (bajo el paraguas de las cuatro especialidades de prevención: seguridad, ergonomía y psicología, higiene y medicina en el trabajo).
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de gestación.
- Favorecer la participación activa de las trabajadoras en todo el proceso preventivo, desde la identificación de riesgos hasta la puesta en marcha de medidas preventivas y su necesaria evaluación.

## - MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Establecidos los objetivos para cada una de las Áreas de actuación hemos definido las medidas a implantar para poder lograr su consecución:

### 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
- Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro género no pueda ejercer determinados oficios.

**Medida 1:** Revisión de documentación e información utilizada en los procesos de selección (bolsas de empleo, página web, descripción puestos...) con perspectiva de género.

Revisar y corregir los documentos utilizados en los procesos de selección (bolsas de empleo, página web, descripción de puestos...) tanto el lenguaje como las imágenes y contenido para garantizar un lenguaje no sexista e inclusivo y no discriminatorio por razón de sexo.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** a lo largo de la vigencia del plan

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Ajustes realizados (si/no).*  
*DE RESULTADO: Enumerar ajustes realizados en las categorías.*

**Prioridad** Alta

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Personal del  
Departamento de  
Recursos Humanos  
y Comisión de  
seguimiento

**Materiales**

Medios  
informáticos,  
material de oficina,  
despacho o  
instalaciones  
habilitadas

## Medida 2: Acción positiva en la contratación de mujeres

En igualdad de condiciones, mérito, capacidad, las mujeres tendrán preferencia para ser incorporadas a la empresa para corregir el desequilibrio existente.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** a lo largo de la vigencia del plan

**Indicadores** *DE RESULTADO: Número de procesos de selección en los que se establece la prioridad*  
*DE RESULTADO: Número e identificación de las contrataciones realizadas anualmente, desagregadas por sexo y puesto de trabajo, grupo profesional o nivel retributivo.*

**Prioridad** Alta

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

## 2. CLASIFICACION PROFESIONAL. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.
- Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa



### Medida 3: Descripción de puestos de trabajo eliminando sesgos de género

Descripción de puestos de trabajo y perfiles competenciales eliminando posibles sesgos de género y establecimiento de criterios objetivos desde la perspectiva de género para la evaluación de desempeño.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** a lo largo de la vigencia del plan

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Información sobre realización (si/no)*  
*DE RESULTADO: Informe sobre modificaciones realizadas en el contenido de las descripciones de puestos.*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	Costes de personal.

**Medida 4: Revisar la imagen, el lenguaje y el contenido que la empresa ofrece al exterior, para que sea una imagen no discriminatoria.**

Revisar la redacción de las ofertas de trabajo y, si procede, reformularlas haciendo un uso inclusivo del lenguaje Revisar la web desde el punto de vista de la redacción y de la imagen no discriminatoria.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** a lo largo de la vigencia del plan

**Indicadores** *DE RESULTADO: N° de ofertas de trabajo revisadas sobre el n° de ofertas publicadas.*

**Prioridad** **Media**

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

**3. FORMACION.**  
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar y mantener la paridad de mujeres y hombres en todas las acciones formativas
- Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran sub-representadas.

**Medida 5:** El responsable que realiza la selección de personal debe ser conecedor del procedimiento establecido por la organización de ONDA MEDIAPLAN S.L. para su implantación.

Impartir formación a los responsables que realicen procesos de selección sobre los procedimientos establecidos.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** a lo largo de la vigencia del plan

**Indicadores** *Nº de personas a los que se les da la formación.*

**Prioridad** Alta

**Medios recursos**

**y Humanos**

**Económicos**

Personal del Departamento de Formación, Recursos Humanos y Comisión de seguimiento	Coste formaciones.
--	--------------------

**Medida 6: Formar a la Comisión estructura sobre el protocolo establecido en ONDA MEDIAPLAN S.L. para la prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Formar y sensibilizar a la Comisión instructora sobre la problemática del acoso y en concreto sobre el protocolo establecido.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** a lo largo de la vigencia del plan

**Indicadores** *Curso realizado (Si/no)*

**Prioridad** Alta

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Personal del  
Departamento de  
Formación,  
Recursos  
Humanos y  
Comisión de  
seguimiento

**Económicos**

Coste  
formaciones.

#### **4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Prevenir o eliminar las barreras que pueda haber para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.
- Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.

**Medida 7: Ampliar el uso no sexista del lenguaje en la comunicación de la empresa.**

---

Recordar a la plantilla del manual de usos no sexistas del lenguaje en empresa  
Volver a publicarlo en las redes Distribuir a toda la plantilla el manual, en su versión digital actualizada

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** a lo largo de la vigencia del plan

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Información sobre realización (si/no)*

*DE RESULTADO: Cantidad de comunicados realizados*

**Prioridad**

**Media**

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

## Medida 8: Acción positiva en la promoción de mujeres

En igualdad de condiciones, mérito, capacidad, las mujeres tendrán preferencia para ser promocionadas en la empresa para corregir el desequilibrio existente.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** julio 2025

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Número de promociones realizadas*  
*DE IMPACTO: Número de mujeres y hombres promocionadas por puesto de trabajo, grupo profesional y/o nivel retributivo* **DE RESULTADO:** *Número de veces que se ha utilizado la medida.*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.

## 5. CONDICIONES DE TRABAJO.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en la política de desconexión digital, política de teletrabajo, remuneración, etc.

## Medida 9: Política de trabajo a distancia

Para los puestos susceptibles de trabajo a distancia (administrativos/as, personal técnico, etc.), ocupados tanto por hombres como por mujeres, se aplicará una política de teletrabajo que no exceda del 40% de la jornada de trabajo, como forma de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, teniendo en cuenta la reducción de tiempos y desplazamientos.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: Difusión de la medida de teletrabajo (si/no) DE REALIZACIÓN: Listado y Nº puestos susceptibles de teletrabajo.*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

**6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**  
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**Medida 10: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla**

Difusión por los canales habituales de comunicación de la empresa de los derechos y medidas de conciliación recogidos en la legislación vigente, así como las incluidas en el convenio colectivo de aplicación y las disponibles en la Empresa que mejore la legislación vigente.

**Responsables** CALIDAD/ Responsable de Talento y Personas

**Fecha** diciembre 2025

**Indicadores** *DE RESULTADO: N° folletos, comunicado colgados en tablones de anuncios*  
*REALIZACIÓN: Listado y N° comunicaciones publicadas en la empresa.*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tablones, etc.	Costes de personal, papelería y suministros.



### Medida 11: Parejas de hecho

Establecer los mismos derechos y obligaciones establecidos en este plan para las parejas de hecho legalmente constituidas

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** septiembre 2026

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Documentación de la Inclusión de la medida en los permisos*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Dirección personal y del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina

## 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén sub-representados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
- Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas y viceversa.

## **Medida 12: Campañas para animar la presentación de candidaturas del género que está infrarrepresentado en las distintas áreas**

Realizar campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas y masculinas en las áreas con menor índice de representación, a través de la web y redes sociales, centros formativos etc., especialmente en las áreas masculinizadas.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** diciembre 2026

**Indicadores** *DE IMPACTO: Alcance DE RESULTADO: Aumento 5% contratación del sexo sub-representado DE REALIZACIÓN: Contenido de las campañas DE REALIZACIÓN: Canales y/o vías utilizadas*

**Prioridad** Media

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Personal  
encargado  
de reclutamiento

de

**Materiales**

Correo electrónico,  
medios  
informáticos,

## **8. RETRIBUCIONES**

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial

### **Medida 13: Elaboración de un resumen anual de las retribuciones de los distintos departamentos y categoría profesionales, segregados por sexo**

Analizar y evaluar las retribuciones medias de las personas trabajadoras para determinar la equivalencia: naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas; condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Distribución y difusión del análisis retributivo (si/no)*

**Prioridad** Media

**Medios  
recursos**

**y Humanos**

Dirección y  
personal del  
Departamento de  
Recursos  
Humanos

### **9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO** **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo.
- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres

**Medida 14: Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla**

Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla

**Responsables** Responsable de Formación / Técnico/a PRL

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Formación impartida (si/no)*  
*DE REALIZACIÓN: Contenido y duración de la acción formativa* *DE RESULTADO: Nº personas asistentes según género, cargo y responsabilidad*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación Técnico/a PRL	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

**Medida 15: Difundir el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, sexual, por razón de sexo.**

Difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo disponible en la empresa.

**Responsables** Responsable de Formación / Técnico/a PRL

**Fecha** agosto 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Formación impartida (sí/no)*  
*DE REALIZACIÓN: Contenido y duración de la acción formativa* *DE RESULTADO: Nº personas asistentes según género, cargo y responsabilidad*

**Prioridad** Alta

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos y Formación Técnico/a PRL	Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	Coste curso(s)

**10. VIOLENCIA DE GÉNERO**  
**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
- Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género

## **Medida 16: Permisos retribuidos por traslado de domicilio de víctimas violencia de género**

Establecer un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado para trabajadoras víctimas de violencia de género.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Documentación de la medida establecida para víctimas de violencia de género.*  
*DE RESULTADO: Nº de permisos retribuidos por traslado de domicilio disfrutados*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

## **Medida 17: Modificación periodos disfrute vacaciones a las víctimas de violencia de género**

La persona víctima de violencia de género, en relación a sus vacaciones, sin mediar el preaviso, siempre que acredite su situación con tiempo suficiente podrá modificar los periodos de disfrute de vacaciones previamente establecidos en el calendario.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Documentación de la medida establecida para víctimas de violencia de género.*  
*DE RESULTADO: Nº de permisos retribuidos por traslado de domicilio disfrutados*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>	<b>Económicos</b>
	Dirección personal del Departamento Recursos Humanos	y Medios informáticos, material de oficina	Costes de personal, papelería y suministros

## Medida 18: Ausencias motivos justificados víctimas violencias de género

Las salidas y ausencias durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios de atención y asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos. Estas deberán ser justificadas, en cualquier caso.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Establecimiento de la medida*  
*DE RESULTADO: Número de permisos retribuidos disfrutados*

**Prioridad** Media

**Medios recursos**

**y Humanos**

**Materiales**

Dirección personal del Departamento Recursos Humanos	y del de	Medios informáticos, material de oficina
--	----------	--



## Medida 19: Reordenación del tiempo de trabajo

La persona trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

**Responsables** Dirección de RRHH / Jefatura de RRHH y PRL

**Fecha** diciembre 2027

**Indicadores** *DE REALIZACIÓN: Establecimiento de la medida*  
*DE RESULTADO: Número de permisos retribuidos disfrutados*

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Dirección personal del Departamento de Recursos Humanos	Medios informáticos, material de oficina

## 11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud con perspectiva de género.

**Medida 20:** Incluir el enfoque de perspectiva de género en las políticas ,sistema de gestión, estrategias y actuaciones de prevención en riesgos laborales., La identificación , evaluación y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género , deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo en la reproducción , para las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural y deberán establecerse medidas preventivas necesarias para su eliminación y/o control bajo condiciones inocuas.

---

**Responsables** Departamento PRL

**Fecha** Seis meses desde la entrada del plan y a lo largo de su vigencia

**Indicadores** Protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgos durante el embarazo y lactancia natural.

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Dirección y personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tablonas, etc.

**Medida 21:** Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgos por embarazo y lactancia natural.

---

**Responsables** Departamento PRL

**Fecha** Seis meses desde la entrada del plan y a lo largo de su vigencia

**Indicadores** N°. de centros difundidos.

**Prioridad** Media

<b>Medios recursos</b>	<b>y Humanos</b>	<b>Materiales</b>
	Dirección personal del Departamento de Recursos Humanos	Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc.

**- CALENDARIO DE EJECUCION DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.**

	<b>UNIDAD</b>	<b>PRIORIDAD</b>	2024	2025	2026	2027	2028
1	<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION</b>	ALTA					
2	<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACION</b>	ALTA					
3	<b>CLASIFICACION</b>	MEDIA					
4	<b>CLASIFICACION</b>	MEDIA					
5	<b>FORMACION</b>	ALTA					
6	<b>FORMACION</b>	ALTA					
7	<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	MEDIA					
8	<b>PROMOCION PROFESIONAL</b>	ALTA					
9	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	ALTA					
10	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE</b>	ALTA					
11	<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE</b>	MEDIA					
12	<b>INFRA REPRESENTACION FEMENINA</b>	MEDIA					
13	<b>RETRIBUCIONES</b>	MEDIA					
14	<b>PREVENCION DEL ACOSO</b>	ALTA					
15	<b>PREVENCION DEL ACOSO</b>	ALTA					
16	<b>VIOLENCIA DE GENERO</b>	MEDIA					
17	<b>VIOLENCIA DE GENERO</b>	MEDIA					
18	<b>VIOLENCIA DE GENERO</b>	MEDIA					
19	<b>VIOLENCIA DE GENERO</b>	MEDIA					
20	<b>SALUD LABORAL</b>	MEDIA					
21	<b>SALUD LABORAL</b>	MEDIA					

#### 4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad de ONDA MEDIAPLAN S.L. tiene como objetivo el conocimiento del desarrollo del Plan, así como de los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Para ello, es necesario contar con un **sistema de seguimiento** que registre e informe de dicho desarrollo, permitiendo conocer:

- Si las acciones previstas se están llevando a cabo en tiempo y forma,
- Qué dificultades surgen en ese proceso,
- Cómo se resuelven tales dificultades, y
- Qué ha supuesto ello sobre la propia ejecución del Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo el seguimiento de las acciones hemos establecido **Mecanismos de Seguimiento y Evaluación** en cada una de las medidas contempladas en el Plan.

Estos mecanismos establecen la forma de recoger **evidencias** de la aplicación, implantación y/o cumplimiento de la acción. Dependiendo del tipo de acciones los mecanismos que servirán para el seguimiento y evaluación de las acciones podrán ser:

- Registros (de participación en una acción formativa o en un proceso de promoción; de recepción de candidaturas en un proceso de reclutamiento; etc.).
- Datos numéricos (fundamentalmente cálculos estadísticos).
- Evidencias (documentos creados para la implantación de la medida)
- El momento de recogida estará determinado por las características de la medida.

También hemos establecido **Indicadores**, que nos permitirán obtener información sobre los resultados de aplicación de la medida y valorar en qué grado las medidas implantadas nos ayudan a lograr los objetivos propuestos con el Plan.

A fin de realizar la labor de seguimiento, evaluación y revisión periódica del presente Plan de Igualdad, se nombra a la Comisión de Seguimiento, como órgano paritario encargado del seguimiento.

La fase de seguimiento se realizará anualmente para identificar y tratar de solucionar las posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

#### **A. Composición:**

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por una persona en la representación de la parte empresarial y una persona en representación de la parte social:

- Alejandro Manuel López Sordo
- Tamara González Aguado

Tendrán la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de ONDA MEDIAPLAN S.L.

#### **B. Funcionamiento:**

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento, cuya primera reunión se convocará al año de la firma del Plan de Igualdad, para a continuación reunirse de manera anual, sin perjuicio de que pueda convocarse con carácter extraordinario a la Comisión si fuera necesario en cualquier momento.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella, se presente o esté representada, al menos la mitad de cada una de las partes, empresa y representación social, pudiendo las partes acudir asistidas de los/las asesores/as que estimen convenientes.

En esta Comisión se presentará toda la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en ONDA MEDIAPLAN S.L.

#### **C. Procedimiento de modificación (incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión):**

Además, se establece que cualquier cambio o modificación o propuesta deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento. En todo caso, el presente Plan se revisará cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 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.

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

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

En caso de discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se seguirá en siguiente procedimiento:

1. Mediación por parte de las personas que forman parte de la Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad.
2. Si, pese a las anteriores, no fuera posible el acuerdo, se acuerda el sometimiento a los procedimientos de arbitraje.

En esta Comisión se presentará toda la información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres

En caso de conflicto, las partes acuerdan adherirse al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC); y se remitirá al sistema extrajudicial de resolución de conflictos de la Comunidad de Madrid (III Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (28015365091995) de Madrid) salvo que se acredite la obligación de sometimiento al sistema extrajudicial de resolución de conflictos estatal.

## **5. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren en las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre que se detallan a continuación:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.

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

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

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

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

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

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el Plan de Igualdad.

## **6. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.



**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.**

## ÍNDICE

- 1. COMPROMISO DE LA EMPRESA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO**
  - 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
    - 2.1.2.** Identificación de conductas
      - 2.1.2.1.** Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
      - 2.1.2.2.** Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
      - 2.1.2.3.** Violencia en el ámbito digital
      - 2.1.2.4.** Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.
  - 2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
    - 2.2.1.** Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso
    - 2.2.2.** El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación.
    - 2.2.3.** La fase preliminar o procedimiento informal
    - 2.2.4.** El expediente informativo
    - 2.2.5.** La resolución del expediente de acoso
    - 2.2.6.** Seguimiento
- 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN DE LA EMPRESA**

## **1. COMPROMISO DE ONDA MEDIAPLAN S.L. 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, ONDA MEDIAPLAN S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

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

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

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

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

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras 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, ONDA MEDIAPLAN S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas–sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

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

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

### 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 ONDA MEDIAPLAN S.L. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

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

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

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

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

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

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

## 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.:

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

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.

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**

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.

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.

- 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.
- 12) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 13) Ignorar la presencia de la persona.
- 14) No dirigir la palabra a la persona.
- 15) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 16) No permitir que la persona se exprese.
- 17) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 18) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- 19) Amenazas y agresiones físicas.
- 20) Amenazas verbales o por escrito.
- 21) Gritos y/o insultos.
- 22) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 23) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 24) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 25) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

- 26) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- 28) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 29) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 30) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- 31) 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:

---

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

### Acoso en línea y facilitado por la tecnología

Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (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 coso 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.

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

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

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

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

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

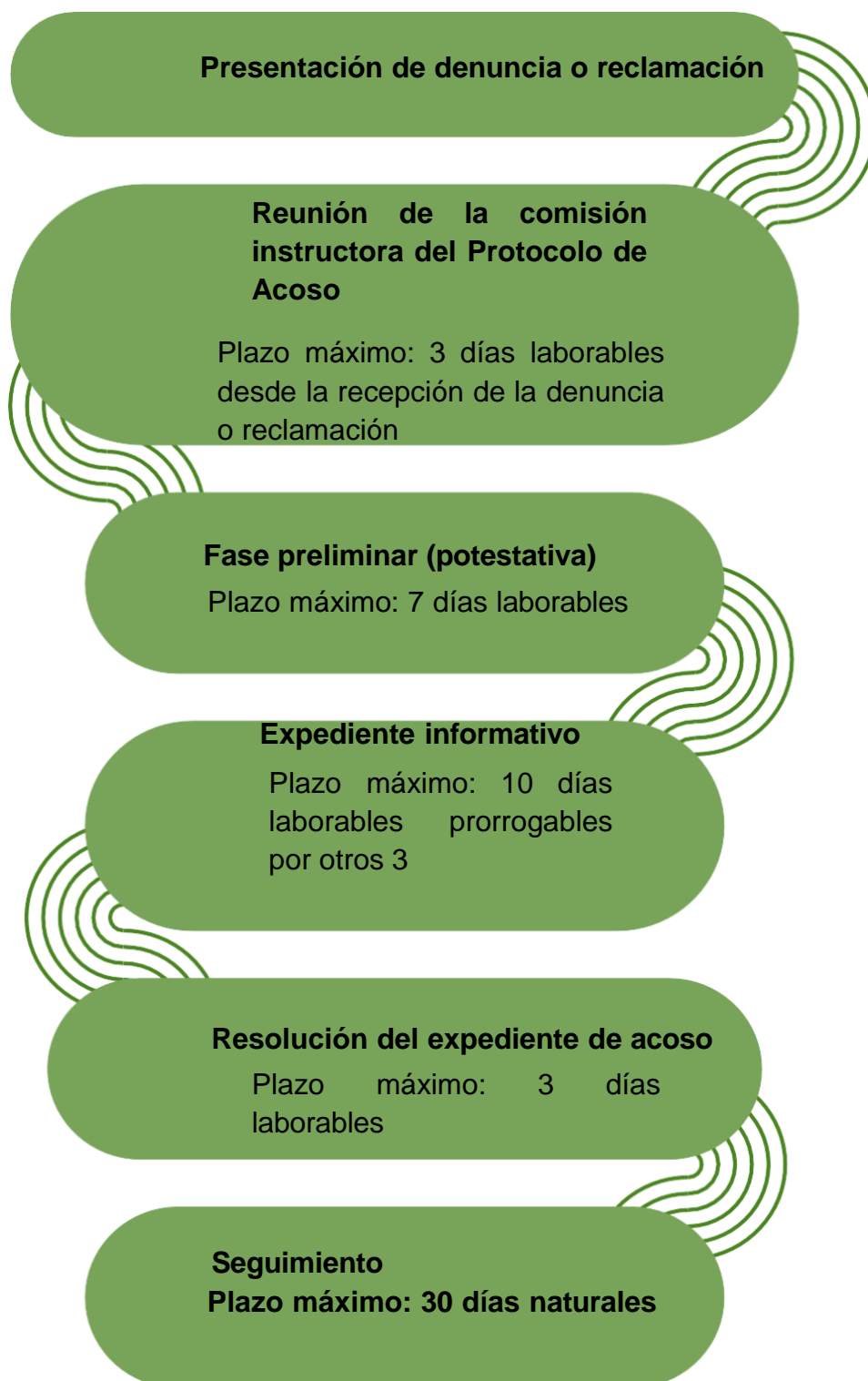
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del [Título VIII del Código Penal](#), hay que diferenciar entre:

- 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:

D. Alejandro Manuel López Sordo, en calidad de representante de la empresa ONDA MEDIAPLAN S.L.

Dña. Tamara González Aguado, en calidad de representante de los trabajadores de ONDA MEDIAPLAN S.L.

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

D. Alejandro Manuel López Sordo, en calidad de representante de la empresa ONDA MEDIAPLAN S.L.

Dña. Tamara González Aguado, en calidad de representante de los trabajadores de ONDA MEDIAPLAN S.L.

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 ONDA MEDIAPLAN S.L. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

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

En ONDA MEDIAPLAN S.L. Alejandro Manuel López Sordo, 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 ONDA MEDIAPLAN S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y ONDA MEDIAPLAN S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, ONDA MEDIAPLAN S.L. habilita la cuenta de correo electrónico [B.MIRANDA@WEAREAMUNDSEN.COM](mailto:B.MIRANDA@WEAREAMUNDSEN.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.

---

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

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

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

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

### **2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal**

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

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

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

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

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

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

#### **2.2.4. 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 ONDA MEDIAPLAN S.L. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ONDA MEDIAPLAN S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

---

\*\*\*\* 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.

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.

Si de la prueba practicada no se apreciaren 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 ONDA MEDIAPLAN S.L.a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

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

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

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

### **2.2.5. La resolución del expediente de acoso**

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

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

En función de esos resultados anteriores, la dirección de ONDA MEDIAPLAN S.L. procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- 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:
  - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del estatuto de los trabajadores.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ONDA MEDIAPLAN S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

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

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

### **2.2.6. Seguimiento**

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

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

### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de Igualdad de ONDA MEDIAPLAN S.L. o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa.

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

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

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



#### **4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA (NOMBRE DE LA EMPRESA)**

##### **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 agresora**

**Nombre y apellidos:**

**Grupo/categoría profesional o puesto:**

**Centro de trabajo:**

**Nombre de la empresa:**

##### **IV. 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.

##### **V. 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.)**

## **VI. Solicitud**

**Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) 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 ONDA MEDIAPLAN S.L.