



PLAN DE IGUALDAD

I. Contenido

1. PRESENTACIÓN	4
2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE ASINCAR	6
3. ANTECEDENTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD PARA ASINCAR.....	7
4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	9
6. AUDITORÍA SALARIAL.....	10
7. INFORME DIAGNÓSTICO	18
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	24
9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	25
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES	40
11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	43
12. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.	44
13. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	46
ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE ASINCAR.....	47
1. NORMATIVA.....	49
2. ALCANCE.	50
3. DEFINICIONES.	51
▪ DEFINICION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.....	51
▪ DEFINICION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	53
▪ DEFINICION DE CONDUCTAS O COMPORTAMIENTOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.....	55
4. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	56
5. GARANTIAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.	58
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.....	60
A. Procedimiento informal (acosos leves)	62
B. Procedimiento formal (acoso grave y muy grave).....	63
C. Faltas y Sanciones y conductas delictivas.....	65

a. Faltas.....	65
b. Sanciones	66
D. Conductas delictivas contrarias a la libertad y la integridad moral. Delitos contra la libertad sexual.	66
7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	69
8. DURACION, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.	70
A. CONDUCTAS.....	71
B: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN ASINCAR, Y CONSENTIMIENTO.	73
C: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	75

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	Asociación de Investigación de Industrias Cárnicas del Principado de Asturias					
NIF	G33092495					
Domicilio Social	Calle Solellero 5, Polígono La Barreda, 33180 Noreña - Asturias					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	1977					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	Juan Díaz García					
Cargo	Gerente					
Teléfono	985 744518					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Lorena García López					
Cargo	Técnico Administración					
Teléfono	985 744518					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	Industrias cárnicas					
CNAE	9412.- Actividades de organizaciones profesionales.					
Descripción de actividad	Su actividad principal consiste en prestar servicio a las empresas de la industria cárnica de la región, a través de: • Asistencia Técnica y Asesoramiento Tecnológico • Formación • Laboratorio • I+D+I					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Principado de Asturias					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	20	Hombres	9	Total	29
Centros de trabajo	Calle Solellero 5, Polígono La Barreda, 33180 Noreña - Asturias					
Facturación anual						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	Sí					

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Aún no se han obtenido. Pero se aspira a ello.					
Representación Legal de trabajadores y trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

ASINCAR es una entidad privada sin ánimo de lucro que goza de cuarenta años de andadura, desde su nacimiento en 1977. Fundada por las empresas cárnicas de la región, se conforma como un organismo de apoyo y representación del sector, capacitada para actuar como interlocutor frente a administraciones públicas. Gracias a la capacidad tecnológica, infraestructuras y RRHH del centro, ASINCAR está reconocido como Centro Tecnológico Agroalimentario de referencia por el Ministerio de Economía y Competitividad (con número 127) y como Agrupación Empresarial Innovadora (AEI) Excelente por el Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Desde ASINCAR aspiramos a ser una referencia y punto de encuentro único para el sector agroalimentario asturiano, donde las empresas focalicen sus demandas inquietudes y dificultades para poder canalizarlas y solucionarlas. La capacidad Tecnológica, infraestructuras y RRHH del centro, deben hacer que ASINCAR sea reconocido como Centro Tecnológico Agroalimentario a Nivel Nacional y que favorezca y contribuya al desarrollo empresarial y a la mejora de la competitividad del sector.

El desarrollo profesional del equipo que forma parte de ASINCAR es uno de los principales objetivos de la organización, dotándoles de una formación técnica y específica que puedan poner a disposición de toda la sociedad y de las empresas agroalimentarias. Además, ha de estar comprometida, con el entorno y tratar de contribuir a la sociedad ayudando a través de otras asociaciones o grupos, sociales.

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOM- BRES DE ASINCAR

La dirección de ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE INDUSTRIAS CÁRNICAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (en adelante ASINCAR), declara su 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 sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa.

Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. El Plan incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación activa de los trabajadores y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, y de los avances logrados.

Instamos a todos los miembros de la empresa a ser parte activa en todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, para lo que se habilitarán los medios y mecanismos necesarios.

Fdo. Juan Díaz García
GERENTE de ASINCAR

3. ANTECEDENTES DEL PRESENTE PLAN DE IGUALDAD PARA ASINCAR.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida ha sido, desde siempre, una máxima para esta Entidad. No en vano gozábamos de un I Plan de Igualdad ya elaborado por la propia empresa y de su revisión para los años 22 a 25 que, ahora procede registrar pues, de forma voluntaria desea la empresa que este Plan sea convalidado convenientemente, todo por lo que, surge la implantación del mismo, habiendo incluso proveído la empresa a la plantilla de preceptivo protocolo de acoso por razón de sexo y por motivos sexuales, el cual se incorpora a este texto.

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Son partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad los que siguen:

Por una parte, la representación de la empresa

Integrante	Eduardo Pérez Arena
Cargo	Presidente
Contacto	presidencia@asincar.com

Integrante	Juan Díaz García
Cargo	Gerente
Contacto	Juan.diaz@asincar.com

Por la representación de las personas trabajadoras:

Integrante	Lorena García López
Cargo	Técnico Administración
Legitimación	Comisión ad hoc
Contacto	lorenagl@asincar.com

Integrante	Ana Carracedo Carrasco
Cargo	Responsable de Administración
Legitimación	Comisión ad hoc
Contacto	ana@asincar.com

La persona responsable del Plan de Igualdad es:

Nombre	Lorena García López
Cargo	Técnico Administración
Teléfono	985 744518

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente I Plan de Igualdad es autonómico.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su registro en Regcon. La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, siendo este el máximo legal establecido en el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Ámbito personal

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la entidad y a las que eventualmente pudieran ser cedidas por empresas de trabajo temporal.

6. AUDITORÍA SALARIAL.

EL Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial. Auditoría que pretende obtener información sobre 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 retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad

Para la elaboración del informe sobre la auditoria retributiva para ASINCAR, se ha establecido la siguiente metodología:

1. Determinación de los factores que corresponde analizar.
2. Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales.
3. Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a.
4. Condiciones educativas y nivel académico.
5. Condiciones profesionales.
6. Factores relacionados con el desempeño.
7. Distribución del personal.
8. Situación personal de las personas trabajadoras.
9. Graduación de los puestos de trabajo con igual o distinto valor.
10. Mismo momento (ejercicio cerrado).
11. Misma duración (año natural o fiscal).
12. Misma jornada (datos normalizados).
 - Tiempo parcial.
 - Reducciones de jornada.
 - % de jornada que varía dentro del período de referencia.
 - Mismo puesto.
13. Segmentación de la plantilla.
14. Análisis de los datos obtenidos.
15. Diseñar el plan de actuación.
16. Puesta en marcha.

Según el Real Decreto 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener, plan de igualdad, si bien ASINCAR no está obligada en ese sentido, se somete voluntariamente a dicha disposición, por lo que, debe 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.

Al efecto, está pactado que, la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad.

Para el presente informe se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Artículo 8 del Real Decreto 902/2021 que al efecto y en relación con el contenido de la auditoría retributiva impone las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

El diagnóstico requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.
- La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Dado que, 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, se opta por la utilización de las herramientas que al efecto pone a disposición el Ministerio de Igualdad.

Con el informe de auditoría retributiva se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Entidad, 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 ASINCAR, 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. La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la empresa y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Institución.

Al objeto anteriormente descrito, la empresa ha facilitado procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo, entre los que se encuentran:

- Objetivo de la auditoría retributiva de ASINCAR.
- Convenio Colectivo de aplicación.
- Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).
- Registros retributivos años 2023.

- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo.

Mención especial al área de RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Se realiza la recogida de toda la información de las retribuciones efectivamente percibidas en el período de referencia, año dos mil veintitrés, por la plantilla de la empresa, para cada una de las situaciones contractuales y, sus promedios y medianas. Dicha información segregada por género, grupo profesional, categoría, nivel y puesto incluyendo la totalidad de las percepciones salariales y extrasalariales normalizados todos.

CONCLUSIONES:

¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan las mismas categorías?

No se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombre que ocupen la misma categoría, los salarios resultan homogéneos en los departamentos y áreas de estudio que han sido todos los de la empresa.

Para conocer si existe brecha salarial, una vez hemos determinado los importes efectivamente pagados a cada uno de los empleados de la organización, obtendremos el salario medio efectivo de los hombres (salario efectivo hombres) y el salario medio efectivo de mujeres (salario efectivo mujeres), obteniendo la brecha salarial promedio de toda la organización y por agrupaciones de puestos de igual valor, procediendo a calcular la diferencia entre el salario medio bruto de los hombres y el salario medio bruto de las mujeres, y esta cifra dividirla por el salario medio bruto de los hombres. El resultado se multiplica por 100, dando lugar a un porcentaje, que es lo que se conoce como brecha salarial de género de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha efectiva} = \frac{\text{salario efectivo hombre} - \text{salario efectivo mujer}}{\text{salario efectivo hombre}} \times 100$$

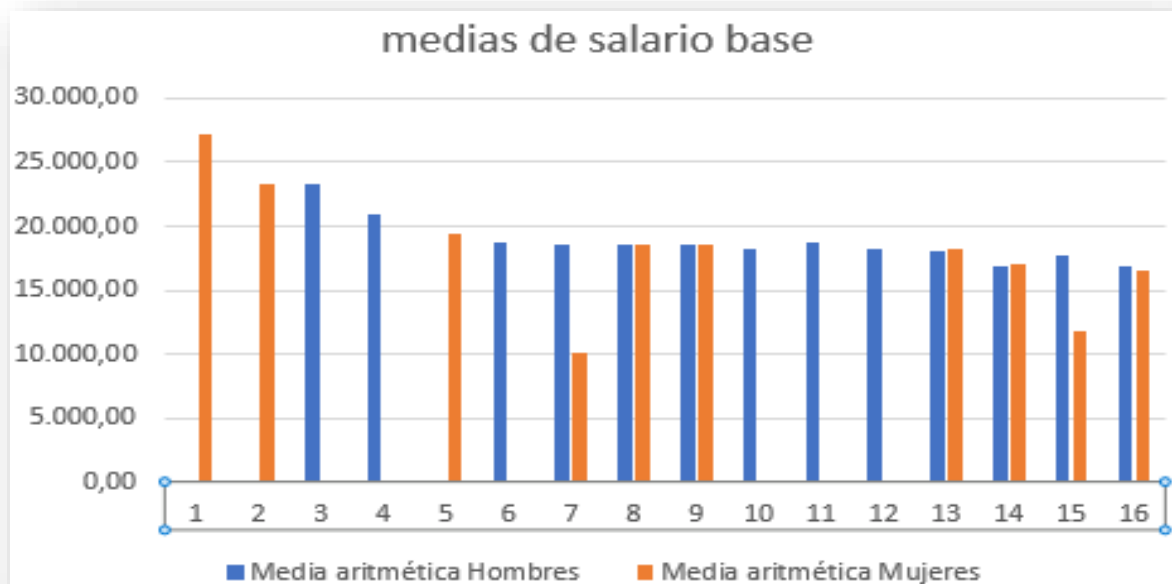
El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

No existe brecha salarial global y en comparación con el exigible parámetro del porcentaje del 25%, así se observa que las MEDIANAS salariales son prácticamente similares, y existe en la MEDIAS un porcentaje de desviación a favor del sexo masculino inferior al 10%.

Media de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	20.467,47
Media de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	18.620,00
Porcentaje diferencia	9,03%
Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	19.953,98
Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	19.355,40
Porcentaje diferencia	3,00%

Apreciamos explicar, aun no siendo necesaria, la diferencia detectada en las MEDIAS salariales.

Para ello nos disponemos a analizar las partidas salariales; en primer lugar, el SALARIO BASE. A través del gráfico se observa que los salarios responden a pautas equitativas entre hombres y mujeres. El salario más alto corresponde al sexo femenino al igual que el más bajo, y están nivelados entre hombres y mujeres el resto de categorías.



Es importante destacar que en los puestos en los que mujeres y hombres se igualan en número, también se igualan sus salarios e incluso sus retribuciones variables no presentan desviaciones destacables superiores siquiera al 5%.

Las variables están relacionadas con conceptos como mejoras voluntarias para los puestos de mayor calado y estratégicos en la organización, que equiparan al mercado los salarios y retienen el talento.

Es el puesto de trabajo el que conlleva cualquier mejora retributiva, son así complementos del puesto de trabajo y no asociados al género.

PORCENTAJE DE DIFERENCIA ENTRE MEDIAS Y MEDIANAS.

De la gráfica ofrecida, es claro que, los salarios en el conjunto de la empresa están estandarizados puesto que el Convenio Colectivo es la batuta que tutoriza su composición según el grupo profesional. Esto es, según la persona trabajadora está adscrita a un grupo profesional u otro en función de su labor o puesto de trabajo, tiene garantizado un salario por aplicación del Convenio Colectivo.

Este hecho se refleja en los datos ofrecidos en el registro salarial y, en concreto en la muestra de las MEDIANAS de salarios (valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor, o tendencia central del conjunto de datos) que arrojan una desviación insignificante lo que nos lleva a la clara conclusión de que los salarios son idénticos entre hombres y mujeres, tal y como se aprecia gráficamente.

Igualmente, en la gráfica, se observa que la MEDIA de salarios entre hombre y mujeres ofrece una desviación menor al veinticinco por ciento, lo que no requiere una aclaración a los efectos que nos ocupan y que, sin embargo, se ofrece pues el porcentaje de diferencia viene determinado por los mayores salarios en los puestos más altos jerárquicamente.

CONCLUSION

Una vez realizado el registro salarial de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2023, es destacable entender que, en ASINCAR, NO EXISTE Brecha Salarial entre hombres y mujeres que sea superior al 25%.

¿Hay otro tipo de desigualdades relacionadas , por ejemplo , con los horarios y las tareas realizadas?

No existen desigualdades en horarios, clasificación profesional, contratación, selección o tareas a desarrollar, pues la valoración es básicamente neutra, al no estar originada por motivos de trato desigual entre hombre y mujeres.

De existir alguna diferencia ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?

Cualquier diferencia entre puestos está relacionada con el factor educacional, resaltando que precisamente en los puestos directivos o de mayor responsabilidad se aprecia paridad o equilibrio en la composición de la plantilla, efecto que también se predica del extremo de la clasificación.

¿Cuál es el porcentaje que ocupan las mujeres y los hombres en puestos directivos?

El porcentaje de mujeres sobre los hombres es paritario, mostrándose equilibrado.

Con carácter general se trata de una plantilla muy estable y joven, con una media de antigüedad de más de siete años y una media de edad de treinta y siete años.

Por divisiones y áreas, y puestos de trabajo se ofrece esta tabla:

PUESTO DE TRABAJO	DIVISION O ÁREA	SEXO
Coordinador	Proyectos	Hombres
Coordinadora	Formación	Mujeres
Coordinadora	Laboratorio	Mujeres
Coordinadora	Laboratorio	Mujeres
Director de departamento	Investigación/Laboratorio	Hombres
Directora de departamento	Administración	Mujeres
Directora de departamento	Consultoría	Mujeres
Gerente	Gerente	Hombres
Técnico	Administración	Mujeres
Técnico	Administración	Mujeres
Técnico	Administración	Mujeres

Técnico	Administración	Hombres
Técnico	Administración	Mujeres
Técnico	Administración	Mujeres
Técnico	Consultoría	Hombres
Técnico	Consultoría	Mujeres
Técnico	Consultoría	Mujeres
Técnico	Consultoría	Mujeres
Técnico	Consultoría	Mujeres
Técnico	Consultoría	Mujeres
Técnico	Consultoría	Mujeres
Técnico	Consultoría	Mujeres
Técnico	Desarrollo de producto	Hombres
Técnico	Desarrollo de producto	Hombres
Técnico	Desarrollo de producto	Hombres
Técnico	Desarrollo de producto	Hombres
Técnico	Formación	Mujeres
Técnico	Investigación/Laboratorio	Hombres
Técnico	Investigación/Laboratorio	Mujeres
Técnico	Investigación/Laboratorio	Mujeres
Técnico	Laboratorio	Mujeres
Técnico	Laboratorio	Mujeres
Técnico	Laboratorio	Mujeres
Técnico	Laboratorio	Mujeres
Técnico	Laboratorio	Mujeres
Técnico	Laboratorio	Hombres
Técnico	Laboratorio	Mujeres
Técnico	Proyectos	Hombres

Extrayendo de la misma los datos de los puestos de Dirección de Departamento incluyendo aquí a la gerencia, se observa que, de los cuatro puestos, dos son ocupados por mujeres; en los puestos de coordinación, de cuatro, tres están ocupados por mujeres. Por lo anterior, el sesenta y dos por ciento de la plantilla que ocupa puestos directivos y/o de responsabilidad es femenino.

¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?

No existe discriminación salarial directa o indirecta sin que el proceso de contratación tenga influencia y sin soslayar la tendencia feminizada de la plantilla.

Véase que, en relación con Sistemas de selección y contratación como input se procede a analizar el sistema o sistemas de selección y contratación y llevar a cabo las siguientes comprobaciones:

- Si se producen diferencias en el acceso a la empresa en relación con la modalidad de contratación empleada, en primer lugar, constatar si estas diferencias están plenamente justificadas y, en segundo lugar, analizar su incidencia sobre las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.
- Si se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con el tipo de contrato, estudiar:
 - Si hay algún concepto salarial (beneficios sociales, económicos o de cualquier otra índole) que el contrato, el convenio colectivo, o cualquier otro acuerdo de aplicación en la empresa, regule de forma diferenciada y preferencial para el personal fijo frente al temporal, o para el personal a tiempo completo frente a quienes tienen jornada parcial. De ser así deberemos cuestionarnos si estas cláusulas cumplen con la normativa vigente, si está plenamente justificada la incorporación de estas diferencias por razones objetivas y qué consecuencias tienen sobre las diferencias salariales detectadas entre las mujeres y los hombres de la plantilla.
 - Si las diferencias de contratación están provocando de forma directa (a través, por ejemplo, de la percepción del plus de antigüedad inferior por quienes tengan contrato temporal) o indirecta (a través, por ejemplo, de conceptos extrasalariales para los que se exija ser fijo/a o tener una determinada antigüedad en la empresa) alguna diferencia retributiva.
- Si se observa una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación a la antigüedad que suponga una minoración retributiva para las trabajadoras por este concepto, cabe preguntarse:
 - Si esta menor percepción de las trabajadoras frente a los trabajadores por la antigüedad se debe a que su incorporación en la empresa es más reciente, es decir, a un cambio en la política de contratación de la empresa a favor de las mujeres o, por el contrario, está motivada por otras circunstancias tales como la mayor temporalidad, mayor parcialidad...
 - Con base en esta respuesta, habría que cuestionarse qué cambios habría que introducir en la política empresarial en relación al acceso a la empresa para propiciar una mayor contratación de mujeres o su mayor estabilidad laboral; siendo su Output : Existe un procedimiento de reclutamiento estructurado sin sesgo derivado de género o cualquier otro. Destaca el uso de entidades ajenas, empresas de selección profesional; la contratación es indefinida o fija discontinua, ocasionalmente temporal. La temporalidad está centrada en los puestos de producción y no está feminizada.

Y en relación con el sistema de clasificación profesional, se ha procedido a analizar el sistema de clasificación profesional y llevar a cabo las siguientes comprobaciones:

- ✓ Observar si existe una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la clasificación profesional, y en caso de que exista deberá atenderse a la siguiente cuestión: Si la clasificación profesional responde o no al resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- ✓ Comprobar si existen diferencias salariales por sexo dentro de una misma categoría profesional o en categorías de equivalente valor. Si existen, se deberá indagar sobre la razón de dicha diferencia: Verificar si se contemplan en el convenio o acuerdo colectivo de referencia,

diferentes niveles salariales para una misma categoría o grupo profesional. En caso afirmativo analizar a qué responde esta diferencia y si es conforme a la normativa vigente; y como output de resumen se obtiene que el sistema de clasificación profesional está limitado por el convenio colectivo de aplicación.

7. INFORME DIAGNÓSTICO

Este Plan de Igualdad forma parte de nuestro planteamiento estratégico orientado a desarrollar políticas de gestión y de empresa, poniendo de manifiesto la realidad de una gestión de Recursos Humanos orientada a garantizar la igualdad de trato entre las personas de distinto género y ante la diversidad, promoviendo los valores de equipo necesarios para conformar una estructura unida, enfocada en la productividad y autonomía de sus tareas. El contenido principal serán aquellas medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, con alusión expresa a las siguientes áreas (art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007):

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 RD 92/2020,
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
7. Infrarrepresentación femenina,
8. Retribuciones y
9. Prevención del acoso y por razón de sexo.

Previamente, se procede a la elaboración de un diagnóstico de la situación de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de género, el cual se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilita 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.

Para el cumplimiento de los diferentes objetivos se ha realizado el análisis de diagnóstico, recogiendo tanto información relativa a la igualdad en la organización, como por el contrario, datos que puedan revelar discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres y, concluye la parte social, con la conformidad al Informe diagnóstico ya que el mismo es la imagen fiel de la realidad actual de la misma.

La elaboración de este informe diagnóstico ha tenido como referencia los documentos en relación con la normativa legal vigente y guías del Instituto de las Mujeres, así como las herramientas allí propuestas para la recogida de información propia y ajena.

En definitiva, el actual diagnóstico ha sido elaborado con el acuerdo de la comisión de igualdad y con información extensa sobre todos los ámbitos a desgranar.

La normativa vigente que sirve de tutorización, al menos:

- a. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c. 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.
- d. 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.

- e. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En relación con las herramientas que sirven de guía:

- ✓ Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.
- ✓ Herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Instituto de la Mujeres.
- ✓ Herramienta propia para la elaboración del registro salarial configurada según los parámetros de la propuesta por el Ministerio de Igualdad.

Además, se ha contado con numerosos documentos de la empresa necesarios para analizar su situación con respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como son el organigrama, plan de Prevención de Riesgos Laborales, Convenio Colectivo de aplicación, etc.

Periodo de recogida de datos: ha sido analizado el periodo anual de enero de 2023 a diciembre de 2023.

RESULTADOS OBTENIDOS

Proceso de selección y contratación o área acceso al empleo: no existe discriminación en esta área; se utilizan los cauces adecuados.

Con carácter general se trata de una plantilla muy estable con una media de antigüedad de más de ocho años y una media de edad treinta y nueve años, produciéndose vacantes ocasionales.

En la **división de investigación y desarrollo** se concentran lógicamente personas con titulación superior y doctorado (bioquímica, biología y química) **y en la división administrativa** no es destacable la titulación o formación superior, pero sí se produce una mayor variación de la plantilla pues se dan a situaciones productivas, imprevisibles y/o previsibles básicas, que obligan a la contratación temporal, destinadas a atender periodos punta de trabajo o por sustitución de personas en descansos o por enfermedad, como consecuencia lógica de la estabilidad en el empleo de la propia actividad.

Los perfiles requeridos para cada puesto están descritos por la propia entidad fundamentada en los requerimientos específicos conocidos y los apreciados mediante sugerencias aportadas por las personas responsables del departamento. Para cada proceso de selección se concretan las características técnicas que se requieren para el puesto. El proceso de selección de personal lo desarrolla una empresa externa. La empresa desarrolla una primera preselección de los candidatos con potencial. El candidato desarrolla un cuestionario de estilo laboral y el consultor externo evalúa la afinidad de estilo laboral con los compañeros del área donde va a desarrollar su trabajo, la compatibilidad con el resto de las áreas de trabajo de la entidad, y la compatibilidad con la organización. A continuación, se desarrolla una entrevista con todos los candidatos preseleccionados por parte únicamente de la empresa externa. Una vez que la empresa externa realiza una última preselección de unos pocos candidatos (de tres a cinco) que se adecuen a las características técnicas del puesto ofertado, y que demuestren compatibilidad en el estilo laboral con el área y con la organización, se procede al desarrollo de entrevistas por parte del Gerente y el responsable del área, siempre acompañados por una persona de la empresa de selección de personal.

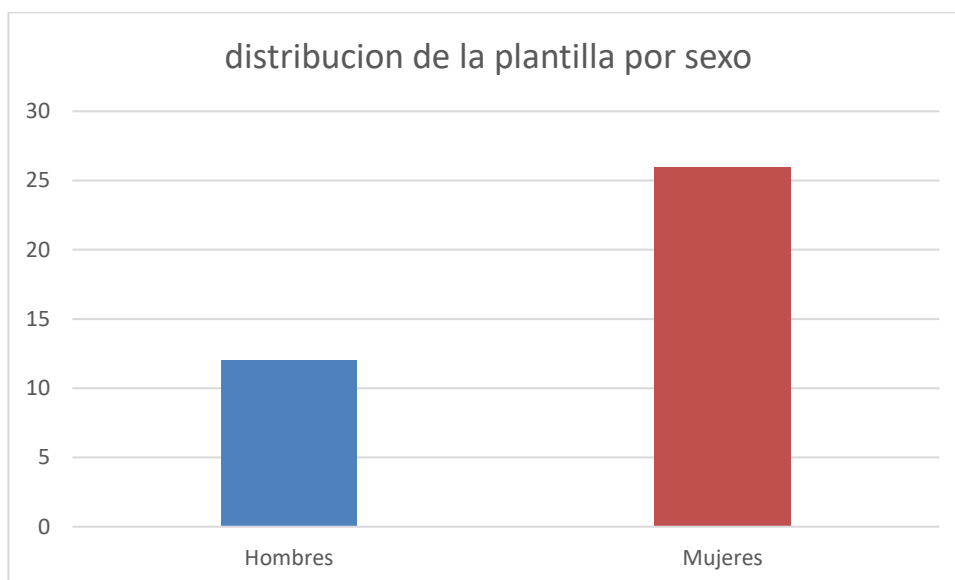
Los criterios de selección se ciñen a las habilidades técnicas y competenciales para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo: valorando aspectos como formación, seriedad, profesionalidad, compromiso con el trabajo y efectividad en la gestión del mismo.

La decisión en la contratación final es tomada por Gerencia y en su caso el responsable del área.

Así el año 2022 termina con una media de 26 personas y el año 2023 finaliza con una media de 29 personas, por lo que se retrata la incorporación de personal, que fuera de las medias, son 5 personas, de las cuales cuatro son mujeres y una, es un hombre, esto es, se producen nuevas incorporaciones y son de carácter indefinido, pero también por sustituciones (lo que no representa incremento de plantilla fija), según se refleja en la siguiente tabla:

Cód. contrato	Descripción contrato	Inicio periodo	Bajas periodo	Altas periodo	Final periodo
Cód. empresa.	G33092495 ASOC.INVEST.INDUSTRIAS CARNICAS DEL PPDO				
Núm. Patronal.	33006322293				
100	INDEFINIDO T.COMPLETO ORDINARIO P P	8	2	5	11
109	TRANSFOR.INDEFINIDO T.COMPLETO P P	1	0	0	1
189	TRANSFOR. A INDEF. T.COMPLETO P P	17	1	1	17
402 IOI	EVENTUAL T.C.SITUACIONES OCASIONALES IMPREVISIBLES P P IOI	0	2	3	1
410	INTERINIDAD TIEMPO COMPLETO P P	0	2	3	1
410 P	INTERINIDAD SUST.PATERNIDAD TC P P P	0	1	1	0
Total para Núm. Patronal 33006322293.		26	8	13	31
Total para Cód. empresa G33092495.		26	8	13	31

Sexo	Cuenta de Sexo
Hombres	12
Mujeres	26

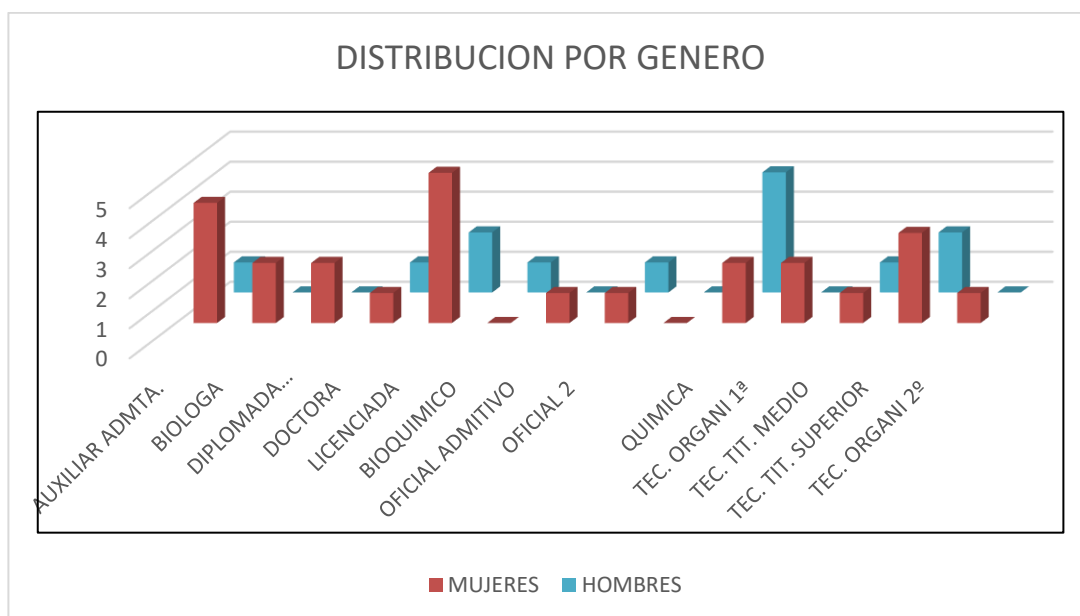


Clasificación profesional. La empresa está suscrita, por razón de su actividad, al convenio colectivo de industrias cárnicas, lo que tutoriza la clasificación profesional, estructurada en categorías y niveles y, por ende, tutorizará los salarios.

Es así que, en el área de clasificación profesional, promoción de formación: concluimos que no hay discriminación en la clasificación profesional, que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla, precisamente derivado del perfil estructurado de la plantilla.

Del gráfico anterior ya se desprende con claridad que la plantilla está feminizada pues más del cincuenta por ciento de la misma es femenina.

CATEGORIA	MUJERES	HOMBRES
AUXILIAR ADMTA.	4	1
BIOLOGA	2	0
DIPLOMADA EMPRESARIALES	2	0
DOCTORA	1	1
LICENCIADA	5	2
BIOQUIMICO	0	1
OFICIAL ADMITIVO	1	0
OFICIAL 2	1	1
QUIMICA	2	4
TEC. ORGANI 1ª	2	0
TEC. TIT. MEDIO	1	1
TEC. TIT. SUPERIOR	3	2
TEC. ORGANI 2ª	1	0



Además, se aprecia que la población femenina acapara las titulaciones superiores pues, el cuarenta y dos por ciento, está en posesión de titulación universitaria (media, superior, doctorado); frente al veintiocho por ciento de los hombres.

En definitiva, se trata de una plantilla muy cualificada pues el setenta y uno por ciento de la misma ocupa puestos cualificados en los que se requiere titulación universitaria.

Formación . El plan de formación de la empresa se realiza con base a las necesidades que se detectan en los diferentes departamentos existentes. La formación se imparte de manera igualitaria para toda la plantilla, en la que el único criterio que se aplica es el de especialidad técnica o de formación para el departamento en el que se encuentren. Algunos ejemplos de las formaciones realizadas en la empresa y para toda la plantilla, se relacionan precisamente con la prevención del acoso por razón de sexo o sexual y delitos contra la libertad sexual, impartido durante la jornada laboral en el centro de trabajo en el mes de enero y para la sensibilización para la igualdad efectiva en el ámbito laboral impartido en diciembre de dos mil veintitrés, ejemplo del compromiso de la entidad con la igualdad de género.

Otros:

Fecha	Título del curso
29/03/2023	Webinar La FPE en el ámbito laboral
04/05/2023	Curso de Liderazgo
25/05/2023- 01/06/2023 26/05/2023- 02/06/2023	Curso ASINCAR Gestión del tiempo
30/05/2023	Webinar Eutrainings H2020
29/06/2023	Jornada CDTI Lump Sum
30/06/2023	Cambios en los reportes H2020-HE
30/09/2023	Personnel cost rules HE
10/11/2023	Equipo de alto rendimiento
14/11/2023- 20/11/2023	Gestión y justificación de Proyectos Europeos
20/11/2023- 28/11/2023	Curso Elaboración de proyectos Europeos
05/12/2023	Webinar Lump Sum
07/12/2023	Webinar Report HE
18/12/2023	Sensibilización para la igualdad efectiva en el ámbito laboral
30/01/2023	Webinar Cost calculation HE
31/01/2023	Webinar Mistakes periodic financial report

Sistema de promoción. El sistema de promoción en la entidad se fundamenta en la valía y antigüedad del candidato/a, si bien, ni el número de personas que componen la plantilla ni los perfiles del puesto altamente definidos, permiten un sistema de movilidad ascendente, de forma que, en el supuesto de existir vacantes en promoción el criterio de ascenso además de la formación adecuada vendría determinada por la productividad y compromiso con la entidad

Área Conciliación. Se han contabilizado tres mujeres con reducción de jornada por guarda legal. No hay contabilizadas excedencias, ni reducciones por cuidado de familia, ni otras similares. Se explica en relación con los horarios de trabajo que, permiten, sin reducir jornadas conciliar la vida familiar y las destacadas facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutan las y los trabajadores.

Área de retribuciones. Nuevamente encontramos resultados muy positivos, al no apreciarse diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el análisis vertical y horizontal, concluyendo con claridad que el peso o valor se atribuye a los puestos mayor valorados y que en relación con los salarios percibidos son biunívocos, esto es, hay una relación directa entre el salario y el valor del puesto, pero no por razón de sexo.

Derivado de la valoración de puestos, parece clave que, en los factores por sexo, la condición educativa, determinen un porcentaje superior, esto es, puestos más exigentes o de responsabilidad, están o bien equilibrados o feminizados, lo que igualmente se vierte en el horario y desplazamiento; mientras que condiciones psicosociales están equiparadas.

No existe brecha salarial global y en comparación con el exigible parámetro del porcentaje del 25%, así se observa que las MEDIANAS salariales son prácticamente similares, y existe en las MEDIAS un porcentaje de desviación a favor del sexo masculino inferior al 10%.

Área salud laboral. El número de bajas es soslayable y tanto mujeres como hombre que han necesitado la suspensión por enfermedad ha tenido la atención precisa. Se puede mejorar incluyendo perspectiva de género.

Área de comunicación y lenguaje no sexista. Se puede mejorar. Precisamente por tratarse de una plantilla con puestos muy definidos en los que la formación reglada y no reglada no son factores determinantes para la valoración de puestos de trabajo, cabría mejorar a través de píldoras formativas de sensibilización, tratado en este caso, como un factor social más que empresarial con el objeto de eliminar clichés en el lenguaje y la comunicación.

Acoso sexual, por razón de sexo, diversidad. La entidad dispone de protocolo de prevención de acoso sexual que integra la dimensión LGTBI. Nunca se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo.

Pese a que el resultado final del diagnóstico empresarial arroja conclusiones positivas en cuanto al estado de la gestión de personas tanto desde un nivel profesional como retributivo con perspectiva de género, la empresa, está comprometida en procurar mejoras y evolucionar hacia la efectiva igualdad de géneros.

Del análisis del diagnóstico se deduce que este Plan de Igualdad permitirá reafirmar las medidas y acciones desarrolladas y adaptarse a las novedades normativas, así como a los cambios producidos en la organización en los últimos años

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del II Plan de Igualdad serán:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres: Promoviendo la defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa: A través de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias para ambos géneros.
- Garantizar la igualdad retributiva entre puestos de igual valor: Huyendo de los clichés sobre puestos de trabajo que sólo pueda desempeñar un género u otro, garantizando el acceso de todas las personas a cada categoría, y estableciendo un sistema retributivo justo para cada uno de ellos sin que existan diferencias salariales injustificadas.
- Facilitar la conciliación personal y laboral: Haciendo compatibles vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, mejorando la calidad de vida no sólo de nuestros empleados, sino también de sus familias.
- Garantizar la salud laboral: Defendiendo la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa, a través de un protocolo de actuación para estos casos.
- Defender nuestros valores: En definitiva, garantizar el cumplimiento de los principios no sólo legales, sino también éticos, que forman parte de nuestra imagen empresarial y valores que conforman nuestra cultura.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han reseñado como necesarias de intervención moderada las siguientes áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género, cultura de la empresa y comunicación y sensibilización.

9. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según el área de actuación para alcanzar cada uno de los objetivos expresados. Para ello se consideran los siguientes objetivos:

- a) Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación
- b) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo en donde exista infrarrepresentación femenina.

MEDIDA 1.1

Área de actuación: Selección y contratación

Medida

Establecer indicadores de representatividad de mujeres y hombres en los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo.

Esta actualización se realizará anualmente para su revisión en las reuniones de la Comisión.

- Objetivos que persigue: Garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación.
- Personas destinatarias: Plantilla.
- Cronograma de implantación: 1 año.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Empresas colaboradoras (ETT).
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº incorporaciones y ceses en la empresa durante ese año.
 - ✓ Puestos de trabajo y nivel jerárquico de dichas incorporaciones y ceses.
 - ✓ Valoración de esta información recogida por RRHH- Admón.

MEDIDA 1.2

Área de actuación: Selección y contratación.

Medida

Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, ..., entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.

- Objetivos que persigue: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- Personas destinatarias: Plantilla.
- Cronograma de implantación: 1 año.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Empresas colaboradoras (ETT)- Acuerdos de colaboración establecidos
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº incorporaciones en la empresa mediante estos acuerdos.
 - ✓ Nº de acuerdos establecidos y las empresas con las que se ha realizado.

MEDIDA 1.3

Área de actuación: Selección y contratación.

Medida

Todas las personas pueden tener prejuicios o sesgos inconscientes que afectan a su forma de tomar decisiones. Es necesario adquirir conciencia de ello para intentar evitar que afecten a los procesos de atracción, selección y retención del talento. Se formará al equipo de recursos humanos sobre temas relacionados con la diversidad sexual y de género, así como sobre los desafíos y necesidades específicas de las personas LGTBI, como forma de evitar la discriminación de las personas candidatas del colectivo LGTBI durante el proceso de selección.

- Objetivos que persigue: Garantizar una selección de personal libre de prejuicios o sesgos inconscientes que puedan afectar las decisiones durante el proceso de contratación
- Personas destinatarias: Personas que acceden a la preselección en procesos de selección y contratación.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Departamento RRHH – Admón. Recursos asociados Historial de procesos de selección

En los procesos de selección, se podrá dar preferencia al uso de currículos ciegos, con el firme objetivo de equilibrar la plantilla, se optará por la contratación de la persona perteneciente al sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de su candidatura sea idónea y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad. A su vez se trasladará los resultados a la Comisión de Seguimiento de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer en puestos masculinizados.

- Objetivos que persigue: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- Personas destinatarias: Personas que acceden a la preselección en procesos de selección y contratación.
- Cronograma de implantación: 1 año.
- Responsable Departamento RRHH – Admón. Recursos asociados Historial de procesos de selección.
- Indicadores de seguimiento
 - ✓ Registro de nº y porcentaje de candidaturas presentadas, desagregado por sexo y proceso.
 - ✓ Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
 - ✓ Nº de mujeres y de hombres que superan las distintas fases en procesos de selección de personal directo e indirecto.
 - ✓ Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
 - ✓ Informe de las dificultades para cubrir la vacante con mujeres en puestos masculinizados.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos del área:

a) Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 2.1

Área de actuación: Clasificación profesional.

Medida

Elaboración de un sistema propio en línea con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez publicado el nuevo procedimiento oficial propuesto por ambos ministerios.

- Objetivos que persigue: Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 2 años
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Un nuevo procedimiento. Colaboración de empresa externa (si fuera preciso)
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nuevo procedimiento.

FORMACIÓN

Objetivos específicos del área

a) Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.

Medidas de acción específicas del área FORMACIÓN

MEDIDA 3.1

Área de actuación: Formación.

Medida

Programar acciones formativas específicas dirigidas a trabajadoras para facilitar la promoción en puestos en los que estén subrepresentadas.

- Objetivos que persigue: Regular la formación en la empresa.
- Personas destinataria: Plantilla.
- Cronograma de implantación: 1 año.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Empresas proveedoras de formación.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Documento que contenga el Plan de Formación anual.

MEDIDA 3.2

Área de actuación: Formación.

Medida

Formar a los miembros de la Comisión de Seguimiento en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades, seguimiento de Plan de igualdad e incluyendo además formación en acoso sexual y violencia de género y lenguaje inclusivo.

- Objetivos que persigue: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigidas a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada.
- Personas destinatarias: Comisión de Seguimiento.
- Cronograma de implantación: 6 meses.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados Empresas proveedoras de formación.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Registro de la acción/es formativas impartidas.
 - ✓ Nº de personas que han participado desagregado por sexo.

MEDIDA 3.3

Área de actuación: Formación

Medida

Se llevará a cabo una campaña de sensibilización a todo el personal de la plantilla mediante acciones formativas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En dicha formación deberá incluirse el contenido del presente plan de igualdad, así como los objetivos del mismo.

- Objetivos que persigue: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 6 meses
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Empresas proveedoras de formación
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Registro de la acción/es formativas impartidas.
 - ✓ Nº de personas que han participado desagregado por sexo.

MEDIDA 3.4

Área de actuación: Formación

Medida

Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género, diversidad e inclusión LGTBI; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación.

Se impartirán diferentes tipos de formaciones para toda la plantilla según el departamento y nivel de responsabilidad de las personas trabajadoras. Para los directivos y departamento de recursos humanos esta formación irá dirigida a la implantación del plan de diversidad LGTBI,

mientras que el personal empleado recibirá formaciones de sensibilización para eliminar prejuicios y comportamientos inadecuados hacia este colectivo.

- Personas destinatarias: Personal implicado en procesos de selección y personal responsable de equipos.
- Cronograma de implantación 1: año
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados Empresas proveedoras de formación
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa.
 - ✓ Nº de personas formadas por departamento, categoría y puesto de trabajo.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivos específicos del área

- ✓ Establecer procedimientos de gestión de RRHH en base a una política de igualdad de oportunidades.

Medidas de acción específicas el área PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA 4.1

Área de actuación: Promoción Profesional.

Medida

Establecer un sistema de promoción profesional que garantice la participación de todas las personas en condiciones de igualdad, y que la utilización de las medidas de conciliación no suponga ningún menoscabo en el acceso a las promociones de la empresa.

- Objetivos que persigue: Establecer procedimientos de gestión de RRHH en base a una política de igualdad de oportunidades.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla
- Cronograma de implantación: 12 meses
- Responsable: Departamento RRHH
- Recursos asociados: Los propios de la empresa
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº de personas que han promocionado bajo estas condiciones.

Destaca esta medida ya que, en 2024 está prevista la puesta en marcha de una experiencia piloto en la Gestión de las personas del equipo de R a través de una evaluación por desempeño, donde se evaluarán entre otros aspectos clave para la mejora continua del desempeño en la organización.

La experiencia piloto que se va a poner en marcha consiste en:

- Primero, formular las Responsabilidades Clave de las personas colaboradoras; establecer dichas responsabilidades clave y acordar con cada miembro del equipo las expectativas con relación a ellas. Asegurarse de que estas responsabilidades estén alineadas con los objetivos del equipo; definir el Plan de Progreso Individual.

- A partir del desempeño en periodos anteriores del colaborador y la valoración conjunta de competencias, establecer el plan de progreso empleando el formato correspondiente.
- Segundo, proporcionar retroalimentación constructiva: Ofrecer retroalimentación continua y específica sobre el desempeño de cada miembro del equipo. Destacando los logros, aportando sugerencias para mejorar en aspectos específicos. Ello le exige a la persona responsable de Equipo llevar a cabo una valoración continua del colaborador basada en evidencias. Es aconsejable que la persona responsable de Equipo mantenga un análisis del desempeño de cada colaborador/a para lo que se podrá apoyar en un registro personal que contenga desde fecha/s de descripción de evidencia y su importancia, y relación de la evidencia con el/los criterio/s del sistema (Responsabilidades o Competencias); además de fomentar el Desarrollo Continuo: Identificar oportunidades de desarrollo para cada miembro del equipo velando por la consecución del plan de progreso, apoyando la participación en experiencias de formación y capacitación.
 - Tercero, realizar revisiones formales del desempeño: Conducir revisiones formales del desempeño al menos dos veces al año. Durante estas revisiones, discutir el progreso hacia las expectativas, reconocer el desempeño óptimo, intercambiar puntos de vista, revisar las competencias y decidir conjuntamente la necesidad de mejoras.
 - Cuarto, valorar el desempeño de los colaboradores conforme al sistema; Garantizar la Equidad en la Evaluación; evaluar el desempeño de manera justa y equitativa, asegurándose de que todos los miembros del equipo sean evaluados con criterios objetivos y según sus contribuciones al equipo y la empresa aplicando perspectiva de género y Solicitar la Retroalimentación de los Miembros del Equipo: Fomentar un entorno abierto y transparente solicitando retroalimentación de los miembros del equipo sobre la aplicación efectuada del sistema de gestión del desempeño. Utilizar esta retroalimentación para proponer mejoras con perspectiva de género.

CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL

Se concluye que la diferencia de los niveles salariales promedio, aunque en algunos casos es elevado, tiene su raíz en situaciones carentes de sesgos de género y atribuible a factores ligados a la segregación horizontal, y no a un sistema discriminatorio contra mujeres u hombres en la empresa.

MEDIDA 5.1

Área de actuación Condiciones de trabajo.

Medida

- Cuestionario de satisfacción anual en el cual se detecten necesidades entre la plantilla y la empresa, relativas a conciliación, propuestas de mejora...
- Objetivos que persigue: Asegurar la búsqueda de mejoras en las condiciones de trabajo de la plantilla.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 3 años.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Los propios del departamento.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Encuesta
 - ✓ Informe de los datos arrojados por dicha encuesta

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

Objetivos específicos del área

a) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 6.1

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medida

Hacer llegar a la plantilla por el método que se considere más apropiado (correo electrónico, folleto informativo...) los permisos relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que recoge la normativa, además de aquellos que pudieran incluirse en este Plan de igualdad. De la misma forma también se comunicará a la Comisión de Seguimiento por parte de los sindicatos externos participante en la Comisión negociadora, de las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación.

- Objetivos que persigue: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 1 año.
- Responsable Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ El propio documento
 - ✓ Nº de informaciones y comunicaciones realizadas
 - ✓ Nº de personas trabajadoras que han accedido a este documento
 - ✓ Nº de modificaciones legislativas si se producen.

MEDIDA 6.2

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medida

Conforme al RD 1148/2011, de 29 de julio que regula la “Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, según la ley 39/2010 de 22 de diciembre, la empresa estudiará en cada caso la posibilidad de ofrecer a las personas trabajadoras, siempre que sea posible, el favorecimiento de medidas de conciliación que ayuden a la organización de la persona trabajadora con el fin de organizar el tiempo de cuidado y atención de los menores.

- Objetivos que persigue: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 6 meses.
- Responsable: Departamento RRHH
- Recursos asociados: Calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento

- ✓ Nº de personas trabajadoras que han solicitado este permiso.
- ✓ Nº de hombres/mujeres

MEDIDA 6.3

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medida

Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el/los Convenio Colectivo, o los acuerdos de centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad.

- Objetivos que persigue: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: Corto plazo.
- Responsable: Departamento RRHH.
- Recursos asociados: Calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº de personas trabajadoras que han solicitado este permiso.
 - ✓ Nº de hombres/mujeres.
 - ✓ Medios por los que ha notificado esta medida.

MEDIDA 6.5

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medida

Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales, facilitando en la medida de lo posible, la adaptación de la jornada para no tener que reducirla, para cuidado de familiar y permiso retribuido para asistir a tutorías de hijos menores de 16 años, con límite de dos tutorías por curso e hijo/a, y un límite de 2 horas no acumulables por tutoría.

- Objetivos que persigue: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma: 1 año.
- Implantación: Responsable Departamento RRHH
- Recursos asociados: Calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Medios por los que se ha notificado esta medida.
 - ✓ Nº de personas que solicitan los permisos de conciliación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivos específicos del área:

a) Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 7.1

Área de actuación Infrarrepresentación femenina

Medida

Revisión anual mediante estadística desagregada por sexo, del equilibrio de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentadas.

- Objetivos que persigue Lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 1 año.
- Responsable: Departamento de RRHH-Admón.
- Recursos asociados: Los propios de los que dispone la empresa.
- Indicadores de seguimiento
 - ✓ Estadística anual y las conclusiones que se trasladen de ese análisis
 - ✓ Nº de cambios o movimientos del personal para equilibrar la plantilla.

RETRIBUCIONES

Objetivos específicos del área:

a) Garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajos equivalentes.

En este apartado relativo a las retribuciones mencionamos las medidas aplicadas tras la Auditoría salarial, puesto que son medidas correctivas que hacen referencia a las retribuciones.

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 8.1

Área de actuación: Retribuciones / Condiciones de trabajo, incluida la Auditoría salarial.

Medida

Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cada uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 15%. En el caso de que así lo fuera, buscar nuevas medidas correctoras temporales.

- Objetivos que persigue: Garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajos equivalentes.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla
- Cronograma de implantación 1 año

- Responsable Departamento RRHH
- Recursos asociados: Los propios de los que dispone la empresa.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ El propio documento.

MEDIDA 8.2

Área de actuación: Retribuciones / Condiciones de trabajo, incluida la Auditoría salarial.

Medida

Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cada uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 25%. En el caso de que así lo fuera, buscar nuevas medidas correctoras temporales.

- Objetivos que persigue:
- Garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajos equivalentes.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 24 meses.
- Responsable: Departamento RRHH
- Recursos asociados: Los propios de los que dispone la empresa.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ El propio documento.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Objetivos específicos del área

a) Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 9.1

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Medida

Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo informando a la plantilla a través de los canales de comunicación más habituales para que tengan conocimiento del mismo. Además, se incluirá la persona responsable a la que deberán dirigirse en el caso de una denuncia.

- Objetivos que persigue : Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla
- Cronograma de implantación: 3 meses
- Responsable: Departamento de RRHH-Admón.
- Recursos asociados: Los propios de los que dispone la empresa.
- Indicadores de seguimiento:

- ✓ Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo.
- ✓ Nº de personas desagregado por sexo que lo han recibido.

MEDIDA 9.2

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Medida

Facilitar cambio de nombre de uso común de la persona.

Se posibilitará el cambio de nombre de uso común en toda la comunicación interna y externa de la empresa: lista de nombres, tarjeta de empleado, correo electrónico, firmas, etc., para que la persona sea llamada y tratada por el nombre que prefiera, de acuerdo con el género con el que se identifica, sin necesidad de que corresponda con el nombre que aparece en su documento de identidad.

- Objetivos que persigue : Garantizar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Personas destinatarias: personas trans.
- Cronograma de implantación: 24 meses.
- Responsable: Departamento de RRHH-Admón.
- Recursos asociados: Los propios de los que dispone la empresa.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº de personas que han solicitado dicho cambio.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos específicos del área

a) Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 10.1

Área de actuación: Violencia de género

Medida

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

- Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

- Si la empresa alegara la imposibilidad del traslado, ésta deberá justificar, mostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no ha sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

- Objetivos que persigue: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Personas destinatarias: Mujeres víctimas de violencia de género
- Cronograma de implantación: 1 año
- Responsable: Departamento RRHH-Admón.
- Recursos asociados: Los propios de los que dispone la empresa.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida
 - ✓ Nº de mujeres que se han acogido a la misma.

MEDIDA 10.2

Área de actuación: Violencia de género

Medida

Facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de personas trabajadoras.

- Objetivos que persigue: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Personas destinatarias: Mujeres víctimas de violencia de género.
- Cronograma de implantación: Corto plazo.
- Responsable: Departamento RRHH-Admón.
- Recursos asociados: Los propios de los que dispone la empresa.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
 - ✓ Nº de mujeres que se han acogido a la misma.

COMUNICACIÓN, CULTURA EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Objetivos específicos del área

a) Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y personas interesadas.

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 11.1

Área de actuación: Cultura empresarial

Medida

Revisión de todas las comunicaciones por posibles sesgos y uso del lenguaje.

- **Objetivos que persigue:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla. Con el objetivo de no excluir a ninguna persona trabajadora se revisarán todas las comunicaciones, tanto internas como externas, de la empresa para evitar palabras o imágenes que se puedan interpretar como discriminatorias, sesgadas o degradantes. El uso del lenguaje inclusivo refleja el compromiso de la empresa con la diversidad y la inclusión, lo que contribuirá a crear un ambiente de trabajo más acogedor y respetuoso para todas las personas, independientemente de su género u orientación sexual. Esto puede conducir a un clima laboral más positivo, donde los empleados se sienten seguros para expresarse y contribuir con sus ideas y habilidades. También la comunicación inclusiva ayuda a evitar la exclusión y la discriminación, lo que a su vez puede reducir los conflictos y las tensiones en el lugar de trabajo
- **Personas destinatarias:** Toda la plantilla.
- **Cronograma de implantación:** 12 meses.
- **Responsable:** Departamento RRHH- Admón.
- **Recursos asociados:** Páginas web, redes sociales, empresas colaboradoras, etc.
- **Indicadores de seguimiento:**
 - ✓ Nº de comunicaciones llevadas a cabo
 - ✓ El/los medios utilizados para hacer llegar esta información

SALUD LABORAL

Objetivos específicos del área

a) Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral

Medidas de acción específicas del área

MEDIDA 12.1

Área de actuación Salud laboral

Medida

Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.

- **Objetivos que persigue:** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- **Personas destinatarias:** Mujeres de la plantilla embarazadas/periodos de lactancia.
- **Cronograma de implantación:** 1 año.
- **Responsable:** Departamento RRHH- Admón.
- **Recursos asociados:** Servicio de prevención ajeno.
- **Indicadores de seguimiento:**

- ✓ Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia.
- ✓ Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.
- ✓ Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia.

MEDIDA 12.2

Área de actuación Salud laboral

Medida

Adaptar la vigilancia de la salud, a los casos de embarazo y lactancia.

- Objetivos que persigue: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Personas destinatarias: Mujeres de la plantilla embarazadas / periodos de lactancia.
- Cronograma de implantación: Corto plazo.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Servicio de prevención ajeno.
- Indicadores de seguimiento:
- ✓ Protocolo de vigilancia de la salud establecido

MEDIDA 12.3

Área de actuación Salud laboral

Medida

En aquellos puestos de trabajo donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como en la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben poner a disposición prendas específicas para mujeres embarazadas.

- Objetivos que persigue: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Personas destinatarias: Toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 2 años
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Los propios de la empresa- empresas proveedoras de uniformes.
- Indicadores de seguimiento :
- ✓ Nº de prendas que se han tenido que adaptar.
- ✓ Nº de hombres/ mujeres.

MEDIDA 12.4

Área de actuación Salud laboral

Medida

Las mujeres en situación de embarazo que ocupen puestos que entrañen riesgos químicos o bacteriológicos evitarán el contacto con agentes químicos (cualquiera que sea el estado de los Agentes Químicos) etiquetados como sustancias cancerígenas o mutágenos (R40, R45, R46, etc.).

- Objetivos que persigue: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Personas destinatarias: Mujeres de la plantilla embarazadas que ocupen estos puestos.
- Cronograma de implantación: hasta 6 meses.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Servicio de prevención ajeno.
- Indicadores de seguimiento:
 - ✓ Nº de mujeres embarazadas en estos puestos.
 - ✓ Nº de adecuaciones realizadas.

MEDIDA 12.5

Área de actuación Salud laboral

Medida

Acondicionamiento para menstrual point.

- Objetivos que persigue: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.
- Personas destinatarias: Mujeres de la plantilla en periodo de menstruación.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Departamento RRHH- Admón.
- Recursos asociados: Los propios de la empresa.
- Indicadores de:
 - ✓ Nº de puntos.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Fechas de puesta en marcha de medidas.

Objetivo	Medida	Fecha puesta en marcha
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Establecer indicadores de representatividad de mujeres y hombres en los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo.	12 meses
	Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, ..., entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.	12 meses
	En los procesos de selección y con el firme objetivo de equilibrar la plantilla, se optará por la contratación de la persona perteneciente al sexo menos representado, siempre que la valoración profesional de su candidatura sea idónea y sin menoscabo de los principios de mérito y capacidad.	12 meses
	Se formará al equipo de recursos humanos sobre temas relacionados con la diversidad sexual y de género, así como sobre los desafíos y necesidades específicas de las personas LGTBI, como forma de evitar la discriminación de las personas candidatas del colectivo LGTBI durante el proceso de selección.	12 meses
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Elaboración de un sistema propio en línea con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, una vez publicado el nuevo procedimiento oficial propuesto por ambos Ministerios, siempre bajo las previsiones que el convenio colectivo aplicable imponga.	24 meses
Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigidas a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa.	Impulsar y negociar con la RLPT un plan de Formación anual. Objetivos que persigue regular la formación en la empresa.	12 meses
	Formar a los miembros de la Comisión de Seguimiento en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades, seguimiento de Plan de igualdad e incluyendo además formación en acoso sexual y violencia de género y lenguaje inclusivo.	6 meses
	Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género, diversidad e inclusión LGTBI.	12 meses
Establecer procedimientos de gestión de RRHH en base a una política de igualdad de oportunidades.	Establecer un sistema de promoción profesional que garantice la participación de todas las personas en condiciones de igualdad y que la utilización de las medidas de conciliación no suponga ningún menoscabo en el acceso a las promociones de la empresa.	24 meses

Cuestionario de satisfacción anual en el cual se detecten necesidades entre la plantilla y la empresa, relativas a conciliación, propuestas de mejora...	Asegurar la búsqueda de mejoras en las condiciones de trabajo de la plantilla.	24 meses
Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación. Medidas de acción específicas del área.	Hacer llegar a la plantilla por el método que se considere más apropiado (correo electrónico, folleto informativo...) los permisos relacionados con el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que recoge la normativa, además de aquellos que pudieran incluirse en este Plan de igualdad.	12 meses
	Siempre que sea posible, el favorecimiento de medidas de conciliación que ayuden a la organización de la persona trabajadora con el fin de organizar el tiempo de cuidado y atención de los menores.	6 meses
	Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	6 meses
Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Revisión anual mediante estadística desagregada por sexo, del equilibrio de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentadas.	12 meses
Garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajos equivalentes.	Elaborar un informe anual del sistema de retribuciones por niveles, grupos y puestos de trabajo. Revisando los complementos y pluses concedidos, garantizando su justificación.	24 meses
	Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cada uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 25%.	12 meses
Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.	Área de actuación, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género informando a la plantilla a través de los canales de comunicación más habituales para que tengan conocimiento del mismo. Además, se incluirá la persona responsable a la que deberán dirigirse en el caso de una denuncia.	2 meses
	Facilitar el cambio de nombre de uso común de la persona.	24 meses
Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga.	Inmediato
	Facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de personas trabajadoras	Inmediato

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y personas interesadas.	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.	12 meses
Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral. Medidas de acción específicas del área.	Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	12 meses
	Adaptar la vigilancia de la salud a los casos de embarazo y lactancia.	6 meses
	Las mujeres en situación de embarazo que ocupen puestos que entrañen riesgos químicos o bacteriológicos evitarán el contacto con agentes químicos (cualquiera que sea el estado de los Agentes Químicos) etiquetados como sustancias cancerígenas o mutágenos (R40, R45, R46, etc.).	Inmediato
	Acondicionamiento para menstrual point.	12 meses

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Procedimiento de modificación

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 las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre: “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la 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”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Procedimiento de resolución de conflictos

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

12. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, queda constituida una COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION del presente Plan de Igualdad.

Esta Comisión de Seguimiento estará integrada de modo paritario, tres personas por cada parte , para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes (empresa y personas trabajadoras).

Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

Se designa como personas integrantes de esta Comisión a las siguientes:

Don Eduardo Pérez García; Don Juan Díaz García en el banco empresarial y Doña Lorena García López y Doña Ana Carracedo, Carrasco por el banco social.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación.

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

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

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

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones;
- ✓ Material preciso para ellas;

- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La persona responsable-coordinadora designada, en este caso Ana Carracedo Carrasco, será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

13. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT, si la hubiera, del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

En mérito a lo expuesto, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en este Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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

ANEXO I. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE ASINCAR.

DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos la Dirección de la Asociación para la Investigación de Industrias de la Carne del Principado de Asturias, (en adelante, también ASINCAR, o la entidad), declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier conducta contraria a la libertad sexual e integridad moral, incluso la producida en el ámbito digital, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Las conductas arriba señaladas, constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla de ASINCAR, entre los que cabe destacar:

- El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo, el convenio colectivo de aplicación y del Estatuto de los trabajadores (ET) establecen.

Cualquier persona que preste servicios en esta entidad, y en concreto el personal directivo, se compromete a prevenir conductas o comportamientos que atenten contra la libertad sexual o integridad moral, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo o por orientación sexual. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, la Dirección de ASINCAR, y todos sus miembros, se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, otras conductas contra la libertad sexual, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

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

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

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

En todo caso, se garantizará que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad. En cualquier caso, todo el personal de ASINCAR, deberá observar y respetar las medidas contenidas tanto en este Protocolo como en la normativa aplicable.

En Noreña, a diecinueve de enero de dos mil veinticuatro.

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD)

1. NORMATIVA.

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 y, cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como a la Constitución Española; LO 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal; RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET); LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Convenio Colectivo para el Sector de Industrias Cárnicas.

2. ALCANCE.

ASINCAR, debe promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (LO 3/2007 art. 48.1).

Las medidas incluidas adoptadas se aplicarán a la totalidad de la plantilla de la entidad cualquiera que sea su nivel jerárquico y la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos formativos. También podrán beneficiarse las personas becarias, y personas en actividades de voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

En el marco de la coordinación de actividades (LPRL art.24), se facilitará el protocolo a toda entidad con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la entidad en esta materia. No obstante, en el caso de que ASINCAR, tenga conocimiento de alguna denuncia que afecte exclusivamente a profesionales de entidades proveedoras que presten servicios en sus instalaciones, facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las entidades proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, ASINCAR, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

3. DEFINICIONES.

Previas las definiciones anunciadas, ASINCAR, desea establecer relevantes principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o 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 ASINCAR, así, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las conductas y comportamiento antedichos en 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 ASINCAR, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ASINCAR, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, o vulneradora de la libertad sexual e integridad moral, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, ASINCAR, 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.

▪ DEFINICION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

¿Qué es acoso sexual?

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual, toda conducta o comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones

de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

¿Qué es acoso de intercambio o chantaje sexual?

El producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

¿Qué es acoso ambiental?

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Puede ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

▪ DEFINICION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

¿Qué es acoso por razón de sexo?

Es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

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 percibida 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.

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 pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una persona; la agresión física; etc.

¿Qué es acoso por orientación sexual?

Es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. 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 orientación sexual: expresiones que ridiculicen, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.

¿Qué es acoso por identidad o expresión de género?

Es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la entidad, cuando se utilice el humor transfobo o intérfobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

¿Qué es 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 la persona agresora y víctima tengan contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital.

- a) El acoso en línea y facilitado por la tecnología: amenaza, daño a la reputación, seguimiento y recopilación de información privada, suplantación de identidad, solicitud de sexo, acoso con cómplices para aislar a la persona.
- b) El acoso sexual en línea: amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos, tomas producción, captación no consentida de imagen o videos íntimos, explotación, coacción y amenazas, bullying sexualizado, cyberflashing.
- c) La dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones: todas las formas tienen un impacto psicológico actos individuales no tipificado como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición, discursos de odio sexista, intimidación, amenaza a las víctimas o su familia, insulta, vergüenza y difamación, incitación al suicidio o la autolesión abuso económico.

▪ **DEFINICION DE CONDUCTAS O COMPORTAMIENTOS CONTRA 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 entidades 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 entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

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

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

Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

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

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

4. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, ASINCAR, , implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los 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, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el ASINCAR, establecerá las siguientes actuaciones:

- a. Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
- b. Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la entidad o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet incluso la divulgación en los tableros de anuncios y formación/información presencial. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Comisión Instructora, que deberá mantenerse actualizada.
- c. Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en el ASINCAR, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.
- d. Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas. Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, si la hubiere, mediante la programación de un curso formativo.
- e. Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.
- f. Garantizar que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles. La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Efectos que producen en la salud de las víctimas.

- Efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Efectos negativos para la propia organización.
- Obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- Prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la entidad y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

5. GARANTIAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.

En el transcurso del procedimiento de investigación de acoso se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

1. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas a las implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo.
2. **Respeto y protección de la dignidad de las personas.** Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
3. **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
4. **Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. **Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable. También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.
6. **Ejercicio de acciones judiciales.** La aplicación del presente Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
7. **Buena fe.** Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionalmente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

- 8. Principio de colaboración.** Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- 9. Principio de apoyo de personas formadas.** Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la entidad tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- 10. Principio de no revictimización.** En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- 11. Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.** Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la entidad de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la entidad se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la Comisión Instructora que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.

A salvo el procedimiento informal, de manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

La denuncia se realizará siempre por escrito y se remitirá a la Comisión Instructora con las siguientes premisas:

1. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
2. La entidad habilita la siguiente url: <http://centinela.lefebvre.es/public/concept/1373790?access=%2bqvoTZLqeQCyzseAhlWEjsHnmgGzR%2feRjPsiAs4K0Jg%3d> y código QR con un formulario al que solo tendrán acceso la persona designada para tramitar el protocolo.



3. Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado entregado en mano a Juan Díaz García.

PROCEDIMIENTO INFORMAL (potestativo). Plazo máximo: 7 días laborables.

PROCEDIMIENTO FORMAL. EXPEDIENTE INFORMATIVO. Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3 días.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO. Plazo máximo: 3 días laborables.

SEGUIMIENTO. Plazo máximo: 30 días naturales.

b) Determinación de la comisión instructora:

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

- Juan Díaz García
- Lorena García López
- Eduardo Pérez Arena

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

- Ana Carracedo Carrasco

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 acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una 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.

c) Inicio del procedimiento: queja o denuncia

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

La Comisión Instructora valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada, con la premisa de partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja ha de proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

Don Juan García Díaz es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del ASINCAR, 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.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso el ASINCAR, habilita la cuenta de correo electrónico “Indicar cuenta de correo” a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Una vez recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento.

A. Procedimiento informal (acosos leves)

No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento de la entidad

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. Su finalidad 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 queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 7 días laborables, contados a partir de la presentación de la queja. Transcurrido dicho plazo se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada 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.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta con las conclusiones adoptadas en este procedimiento y la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

Además, 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.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, cuando la complejidad del caso así lo requiera, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente al procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

B. Procedimiento formal (acoso grave y muy grave)

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 denunciado 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.

Medidas cautelares.

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

Tramitación

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.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de 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.

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

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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al 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 10 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.

Conclusión del proceso

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

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de situaciones de acoso.

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

Resolución del expediente

La dirección del ASINCAR, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

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. También se comunicará 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 del ASINCAR, procederá según sigue:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Entre las decisiones que pueden adoptarse, se encuentran:
 - 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 de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
 - 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 entidad o, en su caso, en el ET art.54 (despido disciplinario).

C. Faltas y Sanciones y conductas delictivas.

a. Faltas.

Los actos y conductas constitutivas de acoso **sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos** laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

Con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes **situaciones**:

- Abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existir dos o más víctimas.

- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Demostrar conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Ejercer presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

b. Sanciones

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y especialmente las siguientes:

- ✓ Traslado forzoso temporal o definitivo.
- ✓ Suspensión de empleo y sueldo.
- ✓ Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- ✓ Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

D. Conductas delictivas contrarias a la libertad y la integridad moral. Delitos contra la libertad sexual.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las entidades 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.

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

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

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier*

relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

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

- ❖ CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- ❖ CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- ❖ CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- ❖ CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- ❖ 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).

A los efectos que nos ocupan suponen delitos castigados con penas de prisión y/o inhabilitación profesional.

El delito de acoso sexual:

Viene tipificado en el Código Penal, modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, estableciendo lo siguiente:

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

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

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

- 4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.*
- 4. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”.*

7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO.

La Comisión Instructora llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

De esta forma y una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 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.

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal de existir en el centro de trabajo y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

8. DURACION, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad a través circular informativa¹ y manteniéndose vigente hasta 4 años prorrogables.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios 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 entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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

A. CONDUCTAS

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

ACOSO SEXUAL	
a) Conductas verbales:	
○	Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
○	Hacer bromas sexuales ofensivas
○	Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
○	Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
○	Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
○	Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
○	Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
○	Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
○	Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
○	Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
b) Conductas no verbales:	
○	Miradas lascivas al cuerpo.
○	Gestos obscenos.
○	Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
○	Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
○	Agresiones físicas.
c) Conductas físicas:	
○	Acercamiento físico excesivo.
○	Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
○	El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
○	Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
○	Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
d) Conductas constitutivas de acoso de ámbito digital	
Acoso en línea y facilitado por la tecnología: Solicitud de sexo, recopilación de información privada, suplantación de identidad, amenazas (sexual, económica, física o psicológica) daño a la reputación, acoso con cómplices para aislarla.	
Acoso sexual en línea: Amenazas o difusión no consentida de imágenes o vídeos íntimos, envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de cita o mensajería, publicación de comentarios sexualizados.	
Dimensión digital de la violencia psicológica: Discurso de odio sexista, intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación, incitación al suicidio o a la autolesión.	

ACOSO POR RAZON DE SEXO

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.

ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO DIGITAL

- Spyware: Seguimiento y recopilación de información privada a través de un software que tiene dicho objetivo.
- Tomas, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos. 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.
- Sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- Outing: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías airdrop o bluetooth.
- Operaciones bancarias que impliquen deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

B: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN ASINCAR, Y CONSENTIMIENTO.

Persona que informa de los hechos: _____ Solicita se inicie procedimiento formal del Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y da su consentimiento a los miembros de la Comisión Instructora para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
Identificación de la persona que ha sufrido el acoso: Nombre y apellidos: _____ Grupo/categoría profesional o puesto: _____ Centro de trabajo: _____
Identificación de la persona agresora: Nombre y apellidos: _____ Grupo/categoría profesional o puesto: _____ Centro de trabajo: _____
Relato de hechos denunciados: _____ _____ _____ _____ _____
Testigos y pruebas: _____ _____ _____ _____ _____
Solicita se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) a los efectos oportunos.
En Localidad y fecha Firma de la persona interesada

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo ASINCAR.

C: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña, _____, mayor de edad, con NIF _____, habiendo sido designado por el _____, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

En _____ a ____ de _____ de _____

Firmado _____