

Plan de Igualdad



FECHA APROBACIÓN	20/12/2023
FIRMA APROBACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (Nombre completo)	

Índice

1.	Partes suscriptoras	5
2.	Presentación de la empresa	6
3.	Marco normativo.....	8
4.	Definiciones	11
5.	Ámbito de aplicación	15
6.	Objetivos.....	17
7.	Fases para la elaboración del plan de igualdad.....	19
7.1	Compromiso de la dirección de la compañía para la puesta en marcha del Plan de Igualdad	19
7.2	Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad.....	19
7.3	Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	19
7.4	Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa	20
7.5	Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas.....	20
7.6	Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos.....	21
7.7	Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia	21
8.	Comisión negociadora de igualdad	23
9.	Comisión de seguimiento y evaluación:.....	25
9.1	Presentación	25
9.2	Composición	25
9.3	Funciones.....	25
9.4	Funcionamiento.....	26
9.5	Resolución de conflictos	26
10.	Datos cualitativos y cuantitativos.....	28
10.1.	Proceso de selección y contratación	33
10.2.	Clasificación profesional.....	37
10.3.	Formación	38
10.4.	Promoción profesional	43
10.5.	Condiciones de trabajo.....	45
10.6.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	47

10.7. Infrarrepresentación femenina	51
10.8. Retribuciones.....	53
10.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	55
10.10 Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización.....	55
10.11 Salud laboral	56
10.12. Violencia de género	56
11. Líneas de actuación: medidas del plan de igualdad	57
11.1 Proceso de selección y contratación	58
11.2 Formación	61
11.3 Condiciones de trabajo.....	62
11.4 Retribuciones.....	64
11.5 Promoción Profesional	66
11.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	67
11.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo	69
11.8 Salud laboral	71
11.9 Violencia de género	72
ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	74
ANEXO II. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	95
Anexo III. Calendario de Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad.....	100
Anexo IV. Calendario de Ejecución e implantación de las medidas.....	101

1. Partes suscriptoras

La Comisión Negociadora de Igualdad de ALBERTO DE MIGUEL, S.A. en adelante CONSERVAS EMPERATRIZ, integrada por las siguientes personas:

- Por la representación de la empresa:

Nombre y apellidos: Rebeca P.De Miguel Blanco

Nombre y apellidos: M^a José Lafuente Hernández

- Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:

Nombre y apellidos: Iván Calvo Herce
Sindicatos: UGT

Nombre y apellidos: M^a Sonia Jiménez Díaz
Sindicatos: UGT



2. Presentación de la empresa

CONSERVAS EMPERATRIZ es una empresa familiar ubicada en La Rioja, dedicada a la fabricación de conservas vegetales y de pescado con más de setenta personas trabajadoras en plantilla. Establecida en la Rioja en los años 60, la madre del fundador vendía sardinas y pescados en los pueblos limítrofes. Su hijo comenzó comprando fruta y deshidratándola al sol, concretamente la ciruela Claudia, introduciendo posteriormente la utilización de mejoras técnicas mediante los métodos de pasteurización, de ahí los productos de la huerta riojana como espárragos o tomates.

El fundador, con su gran espíritu innovador, comenzó a comercializar setas silvestres y trufas, siendo un referente en el mercado. El cuidado y la calidad de la materia prima está en el ADN de la empresa. Por ello, en 2006 inaugura sus nuevas instalaciones introduciendo una línea de producción destinada exclusivamente a las conservas de pescado.

A fecha de hoy, está presente en **más de 25 países** y dirigida por la segunda generación, que ha aunado todo el conocimiento pasado con la modernidad, y que cuenta con un equipo profesional joven, con un alto compromiso humano, **donde las mujeres tienen un gran peso**, y que lucha día a día por seguir manteniendo el liderato en innovación y cultura gastronómica.

El proceso productivo que sigue la compañía está basado en el máximo respeto por la conservación y protección del medio ambiente, por lo que además de seleccionar las mejores materias primas para la elaboración de las conservas, prima en todo caso la **agricultura ecológica y la producción sostenible**.

La filosofía de la compañía obliga a mostrar el máximo respeto por la conservación y protección del medio ambiente. En ningún caso, la calidad está reñida con la sostenibilidad y por ello, se han conseguido distintas certificaciones de organismos como IFS (International Featured Standards) o IPLNF (International Pole and Line Foundation).

- **Pesca sostenible:** La filosofía de la empresa tiene como puntos claves la preservación del medio ambiente y la sostenibilidad.
- **Tradición:** Más de cincuenta años en el sector de las conservas han posibilitado a ver las cosas con el cariño que se requiere para que salgan bien.
- **Producto saludable:** El pescado en conserva contiene alto contenido en calcio, hierro, fósforo, magnesio y vitaminas, A, D y B.



- **Conservas de calidad:** El proceso productivo empieza seleccionando las mejores materias primas para las conservas.
- **Conservas ecológicas:** Alimentos 100% saludables
- **Cocina mediterránea:** Conservas plenas de tradiciones. Recetas fáciles y rápidas sin dejar de lado el paladar ni la salud.
- **Producción sostenible:** Preservación del medio ambiente y la sostenibilidad.
- **Fabricado en España:** Íntimamente ligados a La Rioja, se ha impulsado la creación de empleo desde hace más de cincuenta años.

Los valores y principios anteriormente expresados, que circunscriben la actividad diaria de la compañía desde su fundación, se refuerzan y complementan con la realización del presente Plan de Igualdad. Dicho Plan supone en su conjunto una guía de actuación para todas las esferas de la empresa con el fin de conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, comprometiéndose a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acordando llevar a cabo diferentes actuaciones para la consecución de estos objetivos

Para ello, la dirección de CONSERVAS EMPERATRIZ declara de forma expresa su deseo de:

- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la compañía, mediante la aplicación de las medidas descritas en el presente Plan de Igualdad, para continuar avanzando en el futuro en el establecimiento de todas las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades que garanticen de manera óptima dicho principio.
- Promover la aplicación efectiva de los principios de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Trabajar por una distribución equilibrada de género de la plantilla de la compañía, facilitando una mayor presencia de mujeres por niveles, funciones y departamentos, favoreciendo las posibilidades de acceso al mayor número de mujeres en cualquier ámbito de trabajo de ésta.

3. Marco normativo

En la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda recogido el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo que la Constitución proclama en su artículo 14. De la misma forma, el artículo 9.2 de la Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que éste se integra, sean reales y efectivas. La Unión Europea, en su Tratado Constitutivo, declara la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como uno de sus principios básicos y fundamentales para la construcción de la Europa Comunitaria, proclamando la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres como uno de sus objetivos prioritarios.

Como medio de hacer efectivo el Principio de Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, prevé la incorporación de políticas activas y la ordenación general de las políticas públicas, lo que se concreta en el establecimiento de reglas y procedimientos de actuación para los poderes públicos.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica de 2007, referente a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, queda señalado que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores. A su vez, el artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas *como “Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para ello, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*.

Las medidas previstas en la citada Ley no obtuvieron los resultados deseados, de manera que no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, persistiendo desigualdades obvias en las condiciones laborales de las mujeres

y hombres. Como consecuencia de lo anterior, y con el objetivo de dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, publicado en el BOE del 7 de marzo; el cual contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Además del citado Real Decreto-Ley 6/2019, en octubre del año 2020 se publicaron dos Reales Decretos en materia de Igualdad:

- 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. El objeto de esta norma es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Con este Real Decreto se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

El Convenio Colectivo de aplicación¹ a la compañía regula en su Capítulo XI la Igualdad de Oportunidades y prevención del acoso, especificando lo siguiente:

Capítulo XI. Igualdad de oportunidades y prevención del acoso

Artículo 78. Norma general.

Las organizaciones firmantes de Convenio, conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad y no-discriminación reconocido en los artículos 14 de la Constitución Española y 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, quieren dejar constancia expresa en este texto de su voluntad de incidir en la superación de los condicionamientos negativos que se hallan en la base de sustentación de actitudes de segregación, intolerancia o menosprecio, ya sean de corte sexista, racista, xenófobo, religioso, ideológico, cultural o social.

¹ Convenio Colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

Asimismo, consideran necesario que se establezcan medidas de prevención del acoso. El convenio hace referencia a la cuestión al regular las faltas y sanciones y en el anexo XI recoge un modelo de protocolo.

Artículo 79. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de las conservas vegetales, en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 80. No discriminación en las relaciones laborales.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector conservero, garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

4. Definiciones

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad, evitando cualquier discriminación entre mujeres y hombres en la compañía, la dirección de CONSERVAS EMPERATRIZ establece que las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se aplican en la implantación de tal principio en cualquier actividad que realice la compañía.

Estas definiciones son las siguientes:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas:**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya

un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

- **Discriminación directa e indirecta:**

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

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual:**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acoso por razón de sexo:**

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

De acuerdo con el vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros del mismo nivel profesional.
- Acoso vertical descendente: del o la responsable hacia su subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: del subordinado/a al o a la responsable.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:**

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

- **Indemnidad frente a represalias:**

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

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10, LO 3/2007):**

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

- **Acciones positivas (art. 11, LO 3/2007):**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela judicial efectiva (art. 12, LO 3/2007):**

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

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43, LO 3/2007):**

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

- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44, LO 3/2007):**

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

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 ET):**

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

- **Principio de Transparencia Retributiva (art. 3 del RD 901/2020):**

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

5. **Ámbito de aplicación**

Los ámbitos de aplicación del presente Plan de Igualdad serán los siguientes:

I. **Ámbito personal:** el presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de CONSERVAS EMPERATRIZ.

II. **Ámbito territorial:** El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad se extiende al centro de trabajo de la compañía situado en Ctra. LR 115 KM 35, 26560 Autol – La Rioja- España.

III. **Ámbito temporal:** el periodo de vigencia del presente plan de igualdad será de cuatro años desde la firma del presente documento en la fecha que conste en el mismo. Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia 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.
- 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan de igualdad, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan.

6. Objetivos

La compañía determina como **objetivo general** del Plan de Igualdad de CONSERVAS EMPERATRIZ:

- La garantía de respeto absoluto al Principio de igualdad de Oportunidades descrito en la legislación española, para cualquier persona que realice funciones profesionales en o para la compañía, con independencia de su género.

Para ello se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- Dar cumplimiento, a todos los efectos, a la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como al 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, publicado en el BOE del 7 de marzo. Se incorporan además todas las medidas incluidas en los RD 901/2020 y 902/2020 sobre Planes de Igualdad en las empresas.
- Comprometerse en la mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en la empresa, mediante la promoción de medidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral en ambos géneros, en la búsqueda de niveles adecuados de productividad, eficiencia y clima laboral.
- Perseverar en la creación de una cultura institucional que esté orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la prevención de cualquier forma de discriminación, sea directa o indirecta, por razón de sexo, eliminando cualquier conducta discriminatoria que pueda producirse en este ámbito
- Dar a conocer a todo el personal de la compañía, sea cual sea el tipo de contrato que le vincule con ella, los derechos laborales que les asisten en cuanto a la aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, se refiere.
- Establecer canales y procedimientos específicos para dar cauce a quejas o denuncias que puedan formular quienes se consideren objeto de tales conductas discriminatorias.

- Hacer partícipes y asegurar el conocimiento en todos los niveles de la compañía de los valores determinados por ésta en cuanto a igualdad, no discriminación e integración se refiere, mediante la formación y concienciación adecuada de toda la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones de personal que pudieran producirse.

7. Fases para la elaboración del plan de igualdad

El programa de trabajo que se ha seguido para la definición del presente Plan de Igualdad de CONSERVAS EMPERATRIZ consta de las siguientes fases:

7.1 Compromiso de la dirección de la compañía para la puesta en marcha del Plan de Igualdad

El compromiso consciente de la dirección de la compañía con la política de igualdad facilita enormemente la puesta en marcha de las acciones que dan forma a dicha política, además de que influye decisivamente en la sensibilización sobre toda la plantilla de la empresa, lo que supone un excelente apoyo para la motivación y, por añadidura, en el compromiso de las trabajadoras y trabajadores respecto al citado Plan. De la misma manera, es imprescindible un compromiso en este mismo sentido de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, ya que otorga la máxima legitimidad a las medidas que se implantan, al ser consideradas como propiedad de toda la compañía. En nuestro caso, la realización del presente Plan de Igualdad surge por iniciativa directa de la dirección de CONSERVAS EMPERATRIZ que demuestra su compromiso respecto a la aplicación del Principio de Igualdad en la organización, y queda reforzado con la firma del presente Plan por los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

7.2 Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad

Como paso previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se han constituido los equipos de trabajo necesarios, coordinados por el área de Recursos Humanos, aportando toda la información exigida para convertirlo en una herramienta eficaz para la aplicación del citado principio de igualdad. Tiene especial importancia la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad, que, como se especifica en otros apartados del presente Plan, se convierte en su principal motor, impulsando y garantizando las acciones necesarias para trasladar a la plantilla la importancia del proyecto, controlando y evaluando las acciones previstas una vez implantadas, así como asegurando la continuidad futura del programa, renovándolo y actualizándolo cuando sea necesario.

7.3 Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Previo a la implantación de las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, es necesario conocer la

situación actual de la compañía en todos y cada uno de los aspectos contemplados por la Ley, para lo que se hace imprescindible la realización de un estudio/diagnóstico, en el que deben estar representadas, en lo posible, todas las estructuras de la compañía.

El diagnóstico nos muestra las fortalezas y posibles áreas de mejora sobre las que actuar para dar cumplimiento a los requerimientos de igualdad expuestos en la Ley. A partir de este conocimiento, la empresa define los objetivos específicos para mantener la situación de igualdad en la compañía, equiparando las oportunidades entre trabajadoras y trabajadores de la organización. Posteriormente, se definen las medidas específicas para actuar sobre las áreas susceptibles de mejora que se hayan podido identificar, con el objetivo último de garantizar y consolidar la igualdad de oportunidades en toda la plantilla.

7.4 Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa

En esta siguiente fase, y en función de la información recabada en la anterior, se determinan las medidas concretas que se implantarán para la consecución de tales objetivos. Estas medidas deben ser:

- Claras, entendibles por todos y sin ambigüedades.
- Específicas, lo más concretas posible para poder identificar lo que se quiere lograr.
- Medibles, para poder evaluar el grado de cumplimiento posterior.
- Alcanzables, aunque ambiciosas, para conseguir el compromiso de todos los implicados.
- Realistas, adaptadas a las posibilidades reales de éxito en su implantación.
- Con un plazo temporal definido, dentro del cual se debe cumplir el objetivo.

7.5 Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas

Supone la culminación y puesta en práctica de las fases anteriores. El cumplimiento de las acciones que se determinen según la planificación temporal elegida es necesario para que el Plan de Igualdad tenga en la organización la máxima credibilidad, lo que facilitará conseguir el mayor compromiso por parte de todos.

La continuidad futura del Plan pasa por el cumplimiento estricto de todas las acciones previstas en el mismo, ya que demostrará el verdadero interés de las partes implicadas en darle una utilidad real, y no solamente cumplir con lo exigido por la Ley.

7.6 Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos

Tras la implantación de las medidas previstas, pudiera ser necesaria la definición de metas intermedias. En cualquier caso, es preciso mantener un control continuo de su grado de cumplimiento y efectividad. Con ello, la plantilla puede comprobar de forma más fácil cómo se van consiguiendo los objetivos previstos, en fecha y forma, incrementando en gran medida la confianza de todos en la viabilidad del Plan.

Una vez superados los hitos temporales, debe realizarse una evaluación del grado de eficacia de las medidas que estemos implantando con el objeto de identificar desviaciones cualitativas y/o cuantitativas en cuanto a los objetivos previstos.

7.7 Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia

Una vez finalizada la vigencia prevista para el Plan de Igualdad, se deberá comprobar su eficacia a nivel global, actualizándolo a las nuevas condiciones y exigencias que puedan haberse identificado a lo largo del periodo de vigencia de éste. Es una nueva revisión pormenorizada de todas y cada una de las acciones previstas, con el fin de comprobar si juntas han alcanzado el objetivo global del Plan de Igualdad: la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa, garantizando la consecución de la igualdad de oportunidades para todos ellos.

De forma paralela y complementaria a la puesta en marcha de estas fases, se contemplan dos acciones necesarias para asegurar la difusión y el conocimiento de la información relativa a los conceptos incluidos en la Ley 3/2007 y RRDD posteriores, trabajando hacia una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades.

Son las siguientes:

1. Creación y puesta en marcha de una campaña de comunicación para toda la plantilla, cuyo objetivo es informar de los objetivos y alcance del proyecto, así

como conseguir el compromiso de todos y todas para que el Plan propuesto sea un éxito.

2. Formación específica: impartición de sesiones formativas en las que se capacitará a los asistentes en la aplicación práctica de los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades entre géneros dentro de la organización.

8. Comisión negociadora de igualdad

Para la aplicación eficaz de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, se constituye una comisión paritaria denominada Comisión Negociadora de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. Esta comisión será la encargada de negociar, aprobar y firmar el presente Plan de Igualdad, e impulsar la puesta en marcha del mismo.

Las funciones que corresponden a la Comisión Negociadora de Igualdad son las siguientes²:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito o publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora de Igualdad el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora de Igualdad que se constituya al efecto deberá ser paritaria, tanto desde el punto de vista legal, garantizando la existencia de igual número de representantes de la empresa y de representantes legales de las trabajadoras y trabajadores; como desde el punto de vista de género, con una participación equilibrada de hombres y mujeres, con un número no mayor del 60% ni menor del 40% de cualquiera de los dos géneros.

² 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.

Tras cada reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, ésta se compromete a la elaboración de las correspondientes actas, redactadas y firmadas por todos los agentes implicados, en las que figurarán los acuerdos adoptados, así como las razones o condicionantes que llevaron a los mismos.

En función de las necesidades para la búsqueda de información o cualquier otro trabajo que pudiera impulsar esta Comisión Negociadora de Igualdad, podrán ser constituidos equipos técnicos de soporte que incluyan trabajadoras o trabajadores que no pertenezcan a la Comisión Negociadora de Igualdad, que deberán cumplir las normas de éste mientras realicen los trabajos citados. Asimismo, podrán ser contactadas personas expertas, tanto internas como externas, para labores de asesoramiento y/o de puesta en marcha de las acciones que determine la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las trabajadoras y trabajadores de CONSERVAS EMPERATRIZ tendrán acceso libre a la Comisión Negociadora de Igualdad para cualquier sugerencia, consulta, duda o reclamación que pudiera surgir sobre la actividad y los acuerdos estipulados por dicha Comisión.

Se identifica al área de Recursos Humanos de CONSERVAS EMPERATRIZ como garante solidario de la Comisión Negociadora de Igualdad en la aplicación del Principio de Igualdad en la compañía, facilitando, promoviendo y coordinando las reuniones de ésta.



9. Comisión de seguimiento y evaluación:

9.1 Presentación

El art. 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 fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente plan de igualdad permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras el desarrollo e implantación.

El seguimiento y evaluación del plan se realizará de manera regular, facilitando la información obtenida sobre las posibles necesidades y/o dificultades que surgen durante la ejecución del mismo. Gracias a las medidas que se adopten durante la fase de seguimiento y evaluación dotamos al plan de la flexibilidad necesaria para el éxito que pretende alcanzar.

Esta fase de seguimiento y evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las acciones programadas.

9.2 Composición

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de CONSERVAS EMPERATRIZ estará compuesta por los mismos miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad, quienes asumen todas las funciones descritas en el párrafo 9.3 del presente Plan.

9.3 Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance de los objetivos fijados en el plan, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

- Desarrollo de aquellos preceptos que la Comisión Negociadora haya atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

9.4 Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá con carácter general cuando así se determine por la misma para el cumplimiento de sus objetivos. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

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

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación 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 la representación de los trabajadores.

9.5 Resolución de conflictos

De acuerdo con el contenido mínimo de los planes de igualdad exigido en el art. 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la solución de conflictos que puedan derivarse de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, se someterá a los procedimientos de arbitraje establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial):

Artículo 4. Ámbito funcional.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:

k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicios de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.

10. Datos cualitativos y cuantitativos

La situación de la compañía en el momento de la redacción del presente plan confirma el esfuerzo realizado por su dirección y plantilla, por cumplir en el sentido más estricto posible, con lo reflejado en la Ley de Igualdad 3/2207 y todos los Reales Decretos posteriores sobre igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. En cualquier caso, CONSERVAS EMPERATRIZ continuará trabajando en mantener una integración plena de la mujer en su estructura, en cualquiera de sus niveles profesionales. Por ello, considera el presente documento como un marco de referencia en su camino para la adaptación plena del principio de igualdad, en el que seguirá actuando para adaptarlo a los nuevos requerimientos que surjan en el futuro.

La composición de la plantilla en CONSERVAS EMPERATRIZ, desagregada por sexos a 31 de diciembre de 2022, es la siguiente:

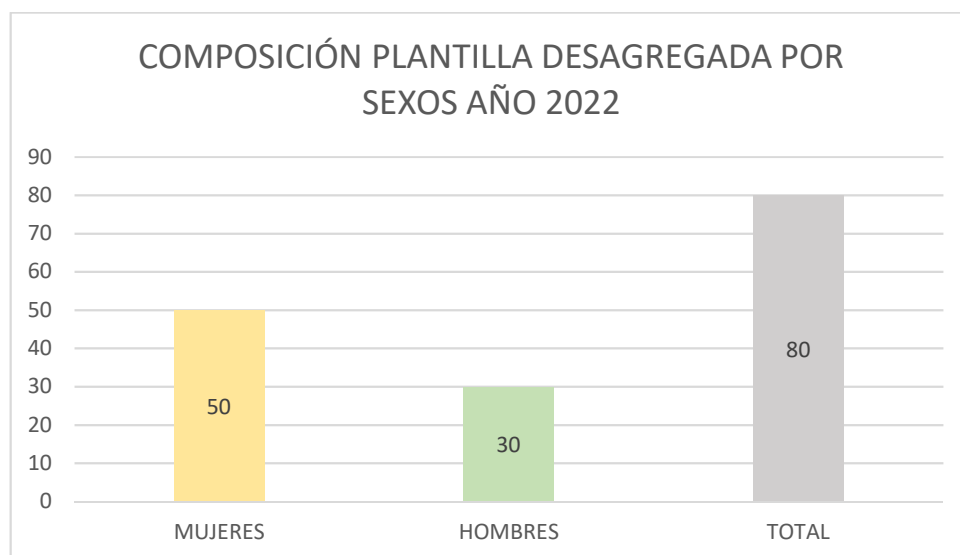
-Mujeres: 50

-Hombres: 30

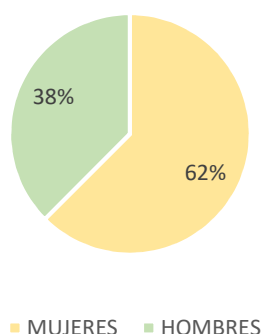
-Total plantilla: 80

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
50	63%	30	38%	80

La composición de la plantilla de la compañía queda representada, por lo tanto, de la siguiente manera

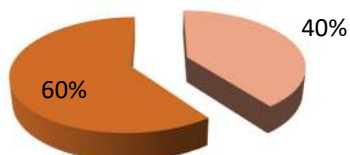


COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXOS EN PORCENTAJES



Señala la Ley 3/2007, de 22 de marzo, en su disposición adicional primera que *“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”*.

COMPOSICIÓN EQUILIBRADA



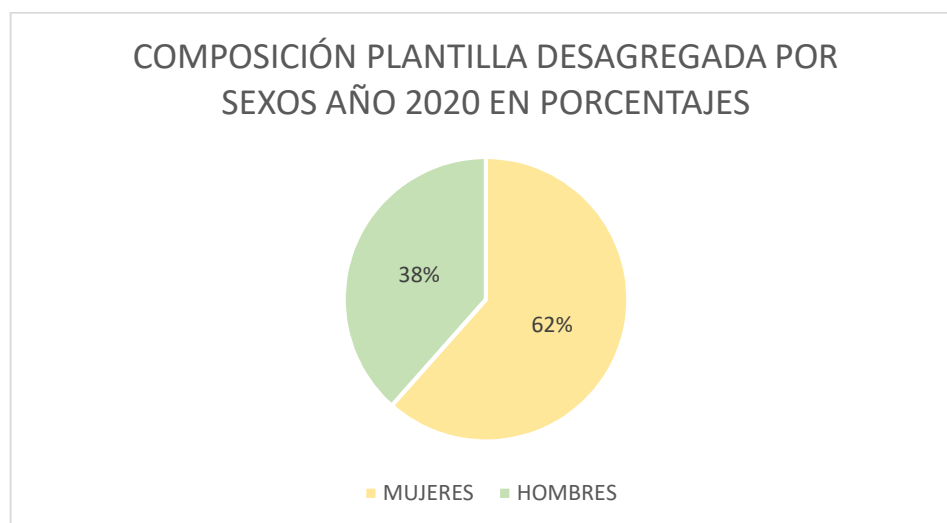
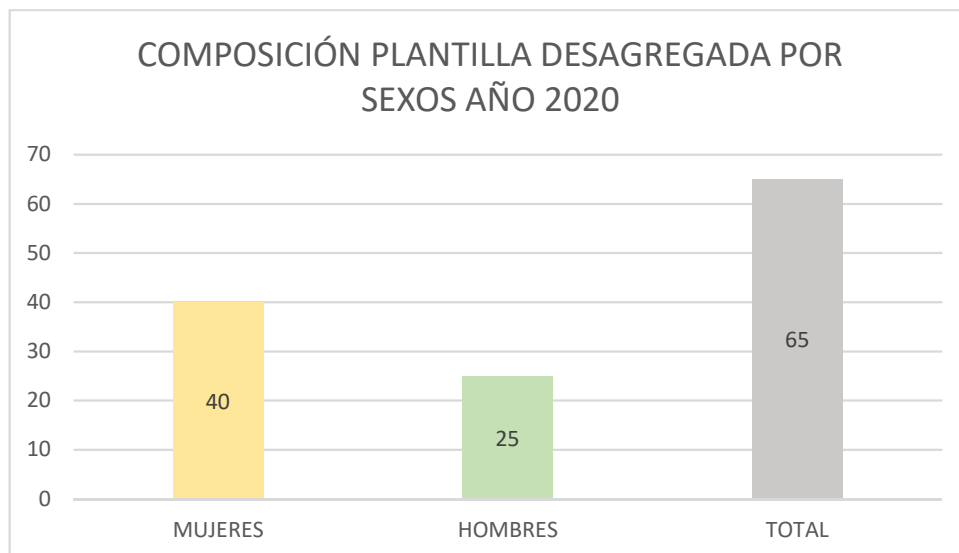
Observamos como en CONSERVAS EMPERATRIZ las mujeres representan un 62% frente al 38% que representan los hombres, pudiendo señalar que, a pesar de ser claramente una empresa feminizada, teniendo en cuenta la regla señalada en la Ley 2007, la plantilla se encuentra prácticamente equilibrada.

A continuación, se muestra la evolución de la plantilla durante los tres últimos ejercicios, desagregada por sexos:

➤ Año 2020

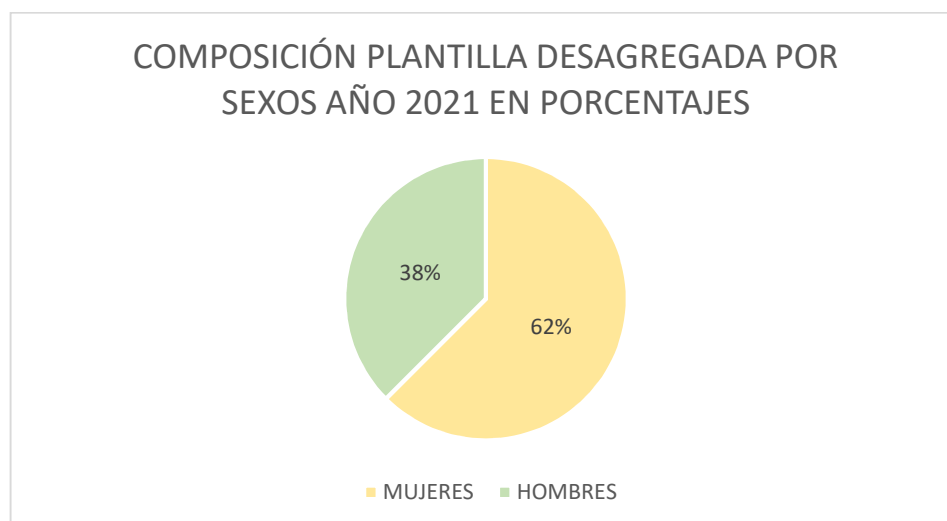
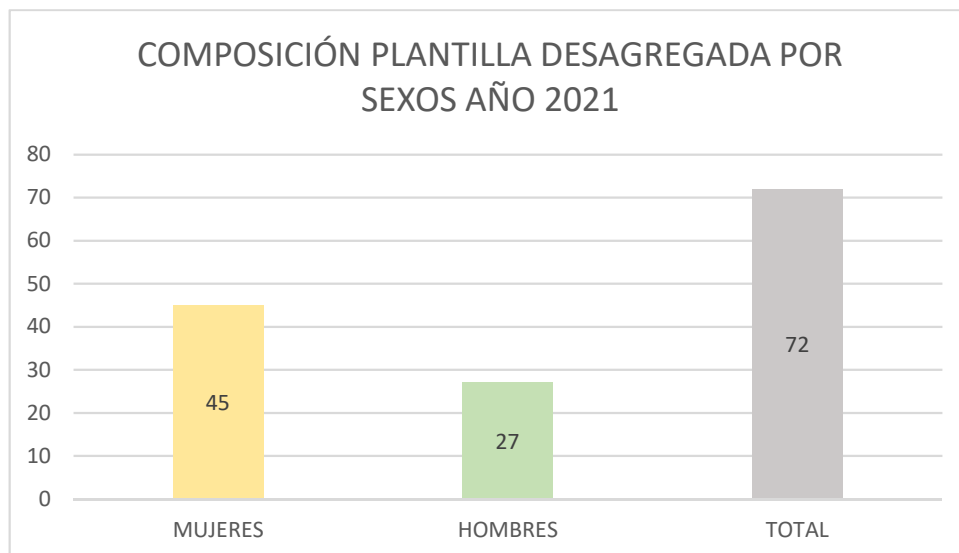
Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
40	62%	25	38%	65





➤ **Año 2021**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
45	63%	27	38%	72



➤ **Año 2022**

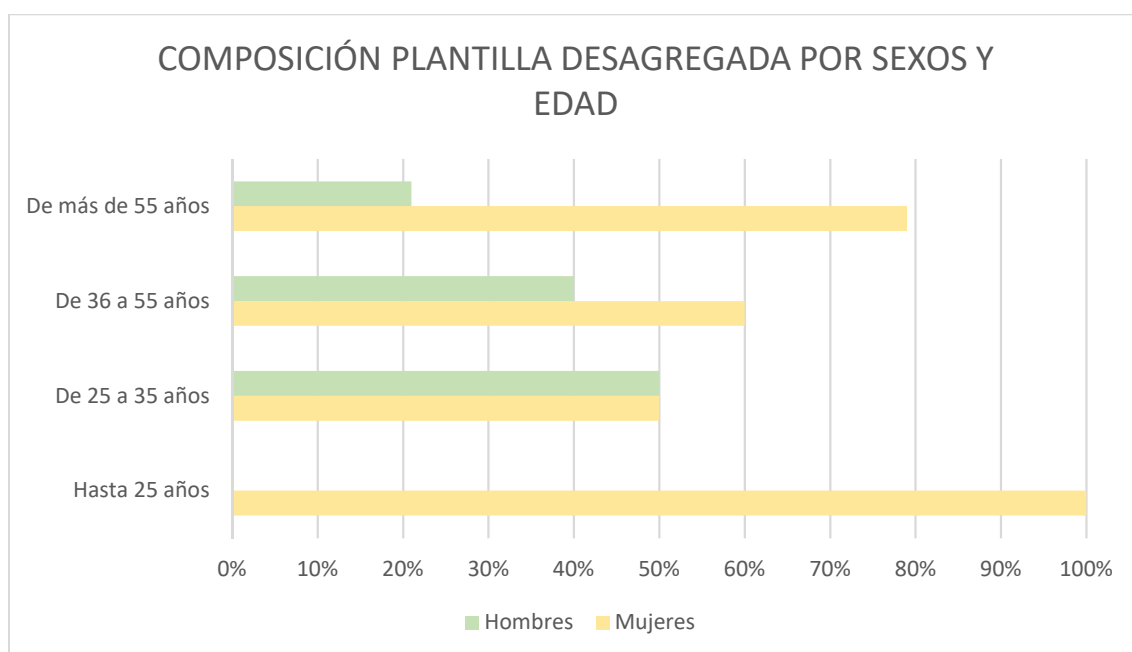
Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
50	63%	30	38%	80

Las gráficas anteriores representan la evolución de la composición de la plantilla desagregada por sexos desde el año 2020 hasta el ejercicio 2022. Observamos como la plantilla ha ido incrementando, comenzando en el año 2020 con un total de 65 personas, y terminando el ejercicio 2022 con un total de 80. Durante los tres años se han incorporado un total de 10 mujeres al volumen de plantilla, y un total de cinco hombres. Estas cifras nos manifiestan de nuevo que nos encontramos ante una empresa con un claro índice de feminización, donde hay una mayor presencia y contratación de mujeres, fundamentalmente debido al tipo de sector y actividad que en ella se desarrolla. Es fundamental señalar que a pesar de la evolución que se ha producido en la plantilla, los porcentajes de

representación de ambos sexos se mantienen muy similares, siempre rodando el equilibrio entre sexos (menos del 60% y más del 40%).

Durante el último ejercicio, la distribución de la plantilla por grupos de edad antigüedad, es la siguiente:

GRUPOS DE EDAD	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Hasta 25 años	1	0	1	100%	0%
De 25 a 35 años	4	4	8	50%	50%
De 36 a 55 años	34	23	57	60%	40%
De más de 55 años	11	3	14	79%	21%
TOTAL	50	30	80	63%	38%



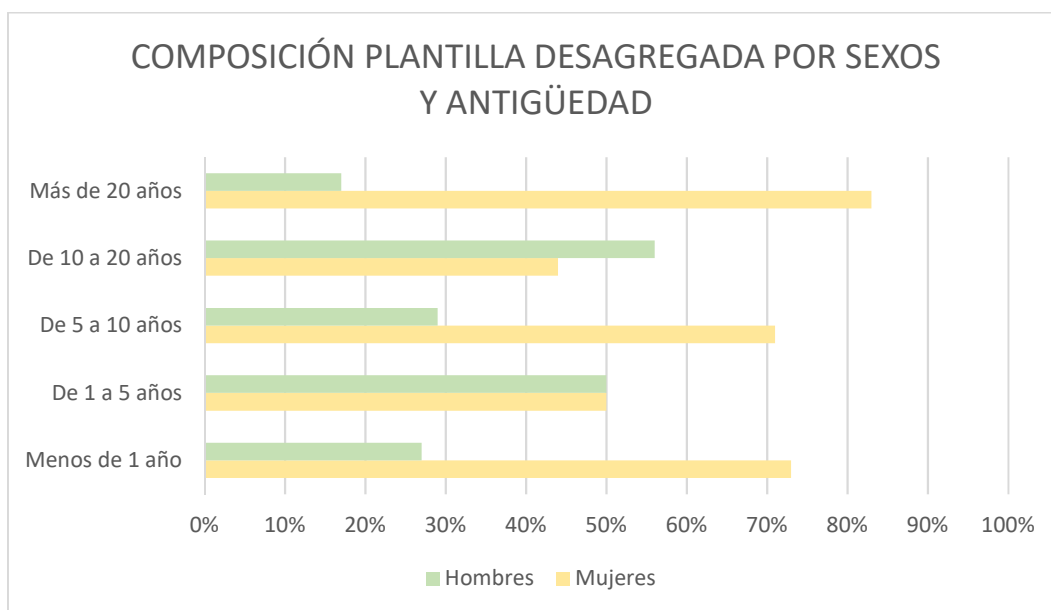
La tabla anterior pone de manifiesto que el mayor volumen de plantilla en la empresa lo encontramos en las personas que tienen entre 36 y 55 años, estando en esta franja los sexos equilibrados, dado que las mujeres representan un 60% y los hombres un 40%. En la primera franja de edad y en la última, hay una evidente mayoría femenina. Destacar que, entre 25 y 35 años, encontramos el mismo número de mujeres y hombres, representando por tanto cada sexo un 50% del volumen de dicha franja.

CONSERVAS EMPERATRIZ cuenta con las franjas de antigüedad, desagregadas por sexos, que se observan a continuación:

ANTIGÜEDAD	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres	% Hombres
------------	---------	---------	-------	----------	-----------



Menos de 1 año	11	4	15	73%	27%
De 1 a 5 años	13	13	26	50%	50%
De 5 a 10 años	17	7	24	71%	29%
De 10 a 20 años	4	5	9	44%	56%
Más de 20 años	5	1	6	83%	17%
TOTAL	50	30	80	63%	38%



En relación con la antigüedad en la empresa, las franjas con mayor volumen son aquellas en las que las personas llevan entre uno y cinco años de antigüedad, y cinco y 10. Con esa antigüedad, hay un total de 26 personas y 24 respectivamente; sin embargo, con uno a cinco años de antigüedad hay un equilibrio del 50% entre ambos sexos, pero en la siguiente franja el número de mujeres es muy superior, con un 71% frente a un 29%. Tanto en la primera como la última franja de antigüedad hay una clara feminización, representando las mujeres más del 70%. Finalmente destacar, que con 10 a 20 años en la empresa, la representación de ambos sexos se encuentra equilibrada.

10.1. Proceso de selección y contratación

En CONSERVAS EMPERATRIZ la publicación de nuevas ofertas de empleo en la compañía se realiza a través de empresas de trabajo temporal, servicio de público de empleo o agencias de colocación. Cuando un departamento detecta la necesidad de contratación, se abre el proceso de selección correspondiente.

Tras la fase de publicación de ofertas de trabajo, el cribado o preselección de candidatos/as se realiza en función de los currículums recibidos teniendo en cuenta la idoneidad en cuanto a formación y experiencia previa. En base a estos dos aspectos se selecciona a una serie de personas para hacer las primeras entrevistas. Las entrevistas se realizan siempre de forma presencial en las instalaciones de la empresa.

Una vez preseleccionadas las personas más idóneas para ocupar el puesto, se realiza una entrevista final con la dirección de recursos humanos y gerencia junto con la persona responsable del departamento en el que se ha detectado la necesidad. En todo caso, para seleccionar al candidato/a final se tiene en cuenta quién es la persona que mejor realice las funciones propias del puesto para el que se contrata.

El Convenio Colectivo de aplicación³ desarrolla en sus artículos las especificaciones a tener en cuenta en materia de contrataciones, indicando lo siguiente:

Capítulo IV Ingresos, ascensos y ceses.

Artículo 22. Período de prueba.

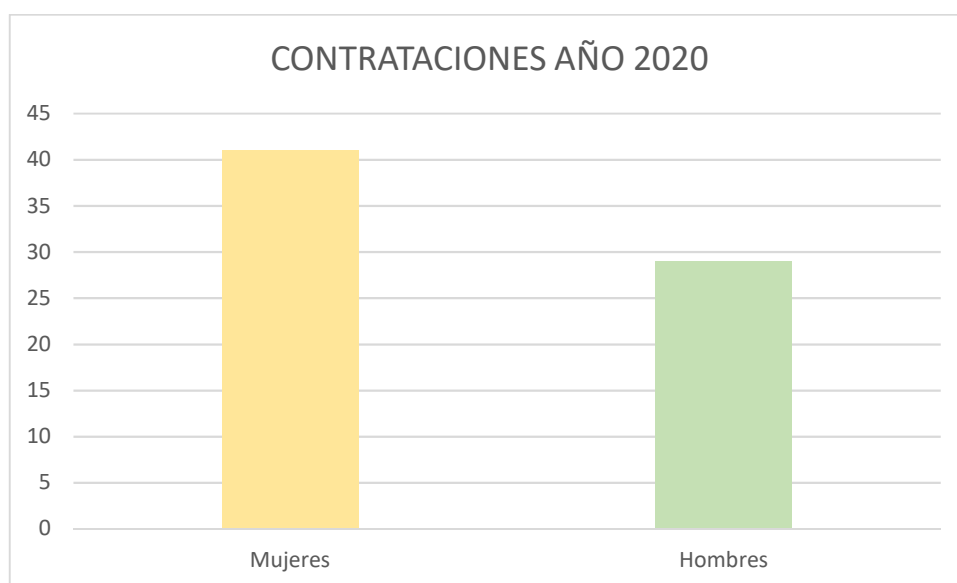
Podrá concertarse un período de prueba que en ningún caso excederá de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de un mes. Este período de prueba tendrá que constar por escrito y la situación de incapacidad temporal lo suspenderá. El empresario y el trabajador están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla y de acuerdo con la modalidad de contratación, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá los efectos propios de la modalidad bajo la que hayan sido concertados, computándose, en su caso, a efectos de antigüedad el tiempo de servicios prestados en la Empresa.

Las contrataciones realizadas en CONSERVAS EMPERATRIZ en los tres últimos ejercicios, desagregadas por sexos, han sido las siguientes:

³ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

➤ **Año 2020**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2020	
Hombres	Mujeres
29	41



Durante el ejercicio 2020, se llevaron a cabo un total de 70 contrataciones, 29 de ellas a hombres y 41 a mujeres.

➤ **Año 2021**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2021	
Hombres	Mujeres
31	45



En el año 2021 el número de contrataciones de ambos sexos aumentó, sin embargo, no hay tanta diferencia entre el número de contrataciones que se realizaron entre ambos sexos.

➤ **Año 2022**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022	
Hombres	Mujeres
1	31



Finalmente, en 2022 el número de personas contratadas fueron 32, siendo muy elevada la diferencia entre las contrataciones de un sexo y otro; únicamente se contrató a un hombre, frente a 31 mujeres.

10.2. Clasificación profesional

En CONSERVAS EMPERATRIZ la clasificación profesional de la plantilla se determina teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, el cual regula en su **Capítulo III** todas las normas referentes a los distintos criterios que determinarán la estructuración de la compañía en los diferentes grupos, y puestos de trabajo.

Capítulo III Clasificación profesional **Artículo 8. Disposición general.**

Las categorías profesionales consignadas en el presente Convenio Básico son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio Básico, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

A lo anterior se añade, que en la empresa existen puestos definidos en base a los siguientes criterios:

- Formación
- Experiencia
- Tareas a desempeñar

En base a los criterios establecidos, los puestos de trabajo en la compañía son los siguientes:

Puesto	Descripción del puesto
1	Dirección Dpto.
2	Administración
3	Comercial
4	Encargado/a



5	Calidad
6	Autoclaves
7	Etiquetado
8	Embotado
9	Operario/a
10	Mantenimiento

Dichos puestos de trabajo, desagregados por sexos, quedan representados como se muestra a continuación:

Descripción del puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Dirección Dpto.	2	3	5	40%	60%
Administración	6	0	6	100%	0%
Comercial	0	2	2	0%	100%
Encargado/a	3	1	4	75%	25%
Calidad	2	1	3	67%	33%
Autoclaves	0	5	5	0%	100%
Etiquetado	8	10	18	44%	56%
Embotado	29	0	29	100%	0%
Operario/a	0	3	3	0%	100%
Mantenimiento	0	5	5	0%	100%

La tabla superior nos muestra el número de hombres y mujeres en cada uno de los puestos de trabajo de la empresa. Destacamos lo siguiente:

- Varios puestos en la compañía cuentan con una representación equilibrada de ambos sexos, es decir, que ninguno de ellos representa ni más del 60%, ni menos del 40%; en concreto, Dirección y Etiquetado.
- Algunos puestos únicamente están representados por uno de los sexos, como es el caso de Gerencia (sólo una mujer), Comercial (dos hombres), Autoclaves (cinco hombres), Embotado (29 mujeres), Operario (tres hombres) y Mantenimiento (cinco hombres).
- Existen algunos puestos en los que, aún habiendo representación de ambos sexos, las mujeres tienen una representación muy superior. Hacemos referencia a los puestos de Encargado/a, con un 75% de representación de mujeres frente a un 25% de hombres, y Calidad, con un 67% de representación femenina frente a un 33%.

10.3. Formación

La formación es un derecho de las personas trabajadoras que permite adquirir nuevas competencias y conocimientos para poder adaptarse o reciclarse a los

cambios que se produzcan en la empresa. La formación permite el desarrollo de la carrera profesional, así como la promoción dentro de la compañía.

El Estatuto de los Trabajadores, indican que los trabajadores y trabajadoras tendrá derecho a que se les concedan los permisos oportunos para la formación y perfeccionamiento profesional, así como para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

El Convenio Colectivo de aplicación⁴ indica lo siguiente en materia de formación:

Anexo IX. Formación

Los trabajadores fijos discontinuos en periodos de no ocupación tendrán los mismos derechos y obligaciones en materia de formación que el resto de los trabajadores. Se exceptuarán los casos en que el trabajador ya esté realizando otro curso de formación y no puedan realizarse a la vez por razón de horarios, o cuando concurra en el trabajador una causa personal grave que le impida realizar el curso. Debido a las necesidades formativas específicas que tiene el sector de la conserva vegetal se constituyó la Comisión Paritaria Estatal del Sector de las Conservas Vegetales al amparo del derogado RD 395/2007, de 23 de marzo. Las partes harán lo necesario para acogerse a la nueva normativa prevista en el RD 694/2017, de 3 de julio, o a la que en cada momento regule la formación profesional.

CONSERVAS EMPERATRIZ determina su plan de formación anual en base a la norma IFS. Actualmente no se dispone de un plan de formación individual, sino que, al cierre de cada ejercicio, tras una evaluación de las necesidades de los diferentes departamentos por sus personas responsables, junto con el departamento de recursos humanos, se analizan las carencias que existen en los distintos puestos de trabajo, y se proponen una serie de formaciones para el año siguiente.

En todo caso, las formaciones se imparten dentro de la jornada laboral, facilitando en todo caso el acceso a la misma a todas aquellas personas trabajadoras que no tengan una jornada completa.

Las acciones formativas realizadas en CONSERVAS EMPERATRIZ en los tres últimos ejercicios desagregadas por sexos, son las siguientes:

⁴ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

➤ **Año 2020:**

FORMACIONES 2020							
CURSOS	PUESTO DESTINATARIO DE LA FORMACIÓN	Horas de la Formación	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido	TOTAL personas asistentes	% Hombres que han asistido	% Mujeres que han asistido
Limpieza	Producción	2 H	5	9	14	36%	64%
Pescado MSC, productos ecológicos y Kosher	Producción	1 H	1	6	7	14%	86%
Food Defense	Administración	1 H	3	7	10	30%	70%
APPCC	Producción/calidad	2 H	3	6	9	33%	67%
Manipulador de alimentos	Producción	1,5 H	16	43	59	27%	73%
PRL en el puesto de trabajo	Producción	2 H	18	29	47	38%	62%
Rayos X y Detector de metales	Producción	1 H	4	4	8	50%	50%
Formación Normativa Instalaciones Alberto de Miguel, S.A	Producción	1 H	7	65	72	10%	90%
PRL en el Puesto de Trabajo- Nivel Básico	Producción	50 H	1	0	1	100%	0%
Manipulación Manual de Cargas	Producción	2 H	10	9	19	53%	47%
Carretillas Elevadoras	Producción	6 H	15	2	17	88%	12%
Herakles	Administración	15 H	4	6	10	40%	60%

Durante el ejercicio 2020 las formaciones a las que han asistido un mayor número de personas son las de Manipulación de alimentos, PRL y Formación normativa en instalación. El número de asistentes a cada una de ellas ha sido

respectivamente, 59 personas, 47 y 72, siendo en todas ellas la representación de mujeres muy superior a la de hombres. Existe una formación en la que el número de hombres y mujeres que asistieron se encuentra equilibrada en un 50%, con cuatro personas de cada sexo. Se trata de la formación en Rayos X y detector de metales.

➤ **Año 2021:**

FORMACIONES 2021							
CURSOS	PUESTO DESTINATARIO DE LA FORMACIÓN	Horas de la Formación	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido	TOTAL personas asistentes	% Hombres que han asistido	% Mujeres que han asistido
Limpieza	Producción	2 H	5	9	14	36%	64%
Procedimiento SAE	Producción	1 H	3	9	12	25%	75%
Pescado MSC, productos ecológicos y Kosher	Producción	1 H	2	7	9	22%	78%
Food Defense	Administración	1 H	3	5	8	38%	63%
Crisis y retiradas	Administración	1 H	1	4	5	20%	80%
Fraude Alimentario	Administración	1 H	1	4	5	20%	80%
APPCC	Producción/calidad	2 H	4	5	9	44%	56%
IFS V. 7	Calidad	3 H	2	3	5	40%	60%
Manipulador de alimentos	Producción	1,5 H	23	55	78	29%	71%
Control de cierres	Producción	1 H	2	10	12	17%	83%
Volteador y rotura de vidrio	Producción	0,5 H	2	8	10	20%	80%
Control de plagas		3 H	2	2	4	50%	50%
PRL en el puesto de trabajo	Producción	2 H	8	7	15	53%	47%
Rayos X y Detector de metales	Producción	1 H	5	4	9	56%	44%

Formación Normativa Instalaciones Alberto de Miguel, S.A	Producción	1 H	17	50	67	25%	75%
--	------------	-----	----	----	----	-----	-----

De nuevo, detectamos en la tabla superior que las formaciones con mayor asistencia durante el año 2021 fueron las relacionadas con Manipulación de alimentos y Formación normativa en instalación. Durante este ejercicio se repiten los porcentajes del año anterior, con una representación de mujeres muy por encima de la de hombres. A diferencia del año 2021, encontramos varias formaciones con un equilibrio de asistencia entre sexos, no representando ninguno de ellos más del 60% de la participación, ni menos del 40%. Hacemos referencia a los cursos de Control de plagas, PRL, y Rayos X.

➤ **Año 2022:**

FORMACIONES 2022							
CURSOS	PUESTO DESTINATARIO DE LA FORMACIÓN	Horas de la Formación	Nº de Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido	TOTAL personas asistientes	% Hombres que han asistido	% Mujeres que han asistido
Limpieza	Producción	2 H	7	8	15	47%	53%
Pescado MSC, productos ecológicos y Khoser	Producción	1 H	6	7	13	46%	54%
Food Defense	Administración	1 H	4	5	9	44%	56%
Crisis y retiradas	Administración	1 H	2	4	6	33%	67%
Fraude Alimentario	Administración	1 H	2	4	6	33%	67%
APPCC	Producción/Calidad	2 H	4	5	9	44%	56%
Manipulador de Alimentos	Producción	1,5 H	29	59	88	33%	67%
Control de cierres	Producción	1 H	2	12	14	14%	86%

Volteador y rotura de vidrio	Producción	0,5 H	2	13	15	13%	87%
Rayos X y Detector de metales	Producción	1 H	6	6	12	50%	50%
Formación Normativa Instalaciones Alberto de Miguel, S.A	Producción	1 H	15	74	89	17%	83%
Revisión Requisitos Higiene Personal	Producción /Administración	1 H	32	65	97	33%	67%
Revisión APPCC	Producción	1 H	4	5	9	44%	56%
PCQI	Calidad/Administración	20 H	1	1	2	50%	50%

Finalmente, en relación con el último ejercicio analizado, el año 2022, se repiten las mismas formaciones con una elevada asistencia, sumándose la formación en Revisión requisitos higiene personal, con una asistencia de 97 personas, representando las mujeres el 67%, frente al 33% de representación masculina. Destacar de nuevo que muchas de las formaciones impartidas contaron con una presencia equilibrada de ambos sexos, entre otras, Revisión APPCC, PCQI, Rayos X, Limpieza, Pescado MSC, y Food Defense.

10.4. Promoción profesional

La Directiva 76/207/ CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, y las condiciones de trabajo, prohíbe la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción, prohibición también recogida en los artículos 22.4 y 24.4. del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional señala que:

“1. Se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la

formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”

Las decisiones para promocionar a una persona trabajadora se toman desde la dirección de recursos humanos. Los criterios para la decisión de promoción son los siguientes:

- Necesidades del departamento
- Valía de la persona candidata
- Normativa legal (Convenio Colectivo)

Sobre los aspectos anteriores se evalúa si la persona trabajadora cumple con los requisitos necesarios para ocupar otro puesto de trabajo de distinta o mayor responsabilidad.

Los procesos de promoción en CONSERVAS EMPERATRIZ no se encuentran documentados, sino que cuando surgen necesidades de ocupación de puestos de mayor responsabilidad se identifica, evalúa y selecciona a la persona idónea dentro de la empresa para promocionar a ese nuevo puesto o puesto vacante.

El Convenio Colectivo aplicable a la empresa⁵ en materia de ascensos, señala lo siguiente:

Capítulo IV Ingresos, ascensos y ceses

Artículo 23. Ascensos.

El régimen de ascensos se sujetará a las siguientes normas:

1. Personal obrero. Las vacantes de Oficial se cubrirán dentro de cada especialidad, por el personal de las categorías inferiores y siempre que aquellos a quienes les corresponda estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba a que se les someta. No dándose esta circunstancia de aptitud, podrá admitirse personal ajeno a la plantilla. Con dos meses, como mínimo, de antelación a la fecha del comienzo de las pruebas para el ascenso, las empresas efectuarán la oportuna convocatoria y la publicación de los programas exigidos. Tales programas recogerán con la mayor claridad y

⁵Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

precisión aquellas cuestiones y conocimientos necesarios que deberán estar siempre en consonancia con las funciones establecidas en este Convenio para cada categoría profesional o puesto de trabajo anteriormente definidos.

2. Personal Subalterno. Las plazas de Porteros y Ordenanzas se proveerán preferentemente dentro de las empresas entre los trabajadores que tengan disminuida su capacidad por accidente o enfermedad, sin tener derecho a subsidio por esta causa. Si no existiera esta circunstancia, la empresa nombrará libremente el personal de este grupo entre los trabajadores de la misma que lo soliciten, y de no existir solicitantes lo designará libremente la empresa.

Durante los tres últimos ejercicios no han tenido lugar promociones en la empresa.

10.5. Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo, es decir, todo lo relacionado con Jornada, Vacaciones, Horarios y Condiciones en las que se desarrolla la actividad dentro de la compañía, la empresa tiene en cuenta lo establecido en el **Capítulo V** del convenio colectivo de aplicación⁶, el cual regula la **Jornada, horas extraordinarias, descansos y vacaciones**

Destacamos a continuación lo que dicho Convenio señala respecto a la jornada de trabajo.

Artículo 26. Jornada. *La jornada se adaptará a la que fije la Ley en cada momento, reflejándose expresamente en un anexo de este Convenio el número de horas anuales y la distribución de las mismas, de forma que los trabajadores afectados por el Convenio sepan en cada momento cómo y cuántas horas tienen que efectuar dentro de su jornada laboral. La jornada laboral concreta de cada día dependerá del producto y de la facultad organizativa de la empresa, todo ello de acuerdo con los máximos establecidos en la legislación vigente. Una vez iniciada la jornada diaria ordinaria de trabajo, la empresa se compromete a remunerar a los trabajadores fijos discontinuos y temporales un mínimo de 4 horas, salvo en los casos de fuerza mayor (accidentes atmosféricos, paralización de los transportes o medios de distribución, interrupción de fuerza motriz y falta de materias primas) y en el supuesto del párrafo siguiente. Quedará siempre a salvo lo que se haya pactado en contrato individual respecto a la jornada ordinaria de trabajo con trabajadores temporales o eventuales. En el caso de que*

⁶ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

se produzca una avería, el empresario podrá solicitar al trabajador que permanezca en el centro de trabajo sin ocupación efectiva un máximo de cuatro horas en tanto se soluciona el problema. En estos casos se remunerará la mitad de dicho tiempo de presencia.

La jornada de trabajo es una de las condiciones laborales que más puede afectar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. Es importante analizar los diferentes tipos de contratos y jornadas laborales existentes en la compañía, con el objetivo de determinar cómo se podrán mejorar las condiciones en las que desarrolla su actividad la plantilla.

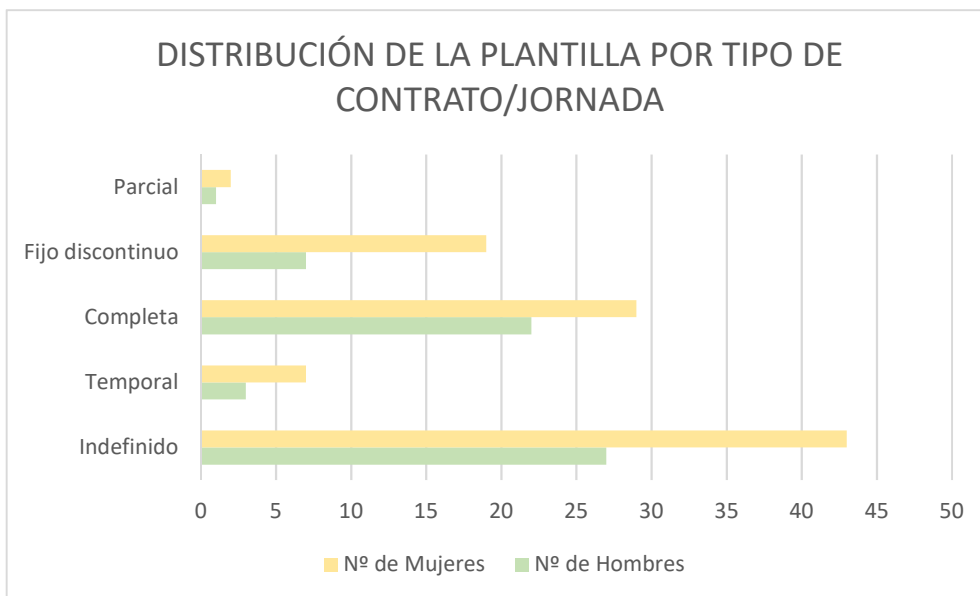
CONSERVAS EMPERATRIZ proporciona a sus empleados y empleadas unas condiciones de trabajo estables y de calidad, fomentando, siempre que sea posible, las contrataciones indefinidas frente a las temporales.

En relación con los horarios de trabajo en la empresa se trabaja a turnos. Únicamente en ocasiones excepcionales aquellos puestos en los que sea posible, se aplica el teletrabajo.

A continuación, podemos contemplar el tipo de contrato y jornada del que dispone la plantilla de la compañía durante el último ejercicio, desagregado por sexos:

➤ **Tipo de contrato y jornada 2022**

TIPOS DE CONTRATO 2022						
		Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Total	% de Hombres	% de Mujeres
Duración del contrato	Indefinido	27	43	70	39%	61%
	Temporal	3	7	10	30%	70%
Tipo de Jornada	Completa	22	29	51	43%	57%
	Fijo discontinuo	7	19	26	27%	73%
	Parcial	1	2	3	33%	67%



En el año 2022 la mayor parte de la plantilla contaba con un contrato indefinido, en concreto 70 personas de las 80 que la componen. De las 10 personas con contrato temporal, siete con mujeres frente a tres que son hombres. En relación con el tipo de jornada, la mayoría de las personas trabajadoras de la plantilla tienen jornada completa; 51 de ellas. Frente a la jornada completa, únicamente encontramos tres personas con jornada parcial, dos mujeres y un hombre. Destacar también que dentro de la empresa existe personas contratadas como fijos/as discontinuos/as, 19 mujeres, y siete hombres.

Es importante señalar que a pesar de que la mayor parte de la plantilla cuenta con jornada completa, en la empresa siempre que alguna persona ha solicitado la posibilidad de flexibilizar su jornada, se ha analizado la situación y se han tomado las medidas para poder flexibilizarla.

10.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

CONSERVAS EMPERATRIZ se compromete a promover la igualdad de oportunidades mejorando las medidas conciliadoras y concienciando al personal en la asunción de sus responsabilidades familiares, de modo que ambos géneros tengan las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente a la vez que concilian su vida laboral y familiar.

Señala el Estatuto de los trabajadores respecto a la conciliación lo siguiente:

- *Art. 34. 8: Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La Ley Orgánica de Igualdad 2007, indica respecto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en su artículo 44:

- *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*
- *El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*
- *Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*

A lo anterior añade el Estatuto de los Trabajadores respecto a los permisos de maternidad y paternidad:

- *Art. 48.4: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.*

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En CONSERVAS EMPERATRIZ el personal tiene la posibilidad de acogerse a reducciones de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años, personas mayores, personas dependientes, etc., siempre teniendo en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación.

Los permisos de maternidad y paternidad se gestionan a través del departamento de Recursos Humanos. En cuanto la persona comunica el nacimiento de un hijo/a, la empresa prepara el citado permiso en base a los días que se soliciten.

Como medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad, en CONSERVAS EMPERATRIZ no existen medidas concretas, pero siempre que una persona trabajadora lo solicita se estudia y valora el caso y se ofrecen todos los medios posibles, como por ejemplo la flexibilización de la jornada, tanto en la entrada y salida como durante el tiempo de comida. Por otro lado, en todos los casos que un trabajador/a ha pedido una ausencia al trabajo por motivos familiares como acompañamiento de menores al colegio, médicos, etc., la empresa lo permite en todo caso, sin que se haga un registro formal de cada situación.

Los datos desagregados por sexos, en cuanto a los permisos retribuidos y no retribuidos de los tres últimos ejercicios en materias relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad, son los siguientes:

➤ **Permisos año 2020**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2020					
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Suspensión por maternidad	0	0	0	0%	0%
Suspensión por paternidad	0	0	0	0%	0%
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0%	0%
Riesgo durante la lactancia	0	0	0	0%	0%
Permiso por lactancia	0	0	0	0%	0%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0	0%	0%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2020					
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo	1	3	4	25%	75%

Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de hija o hijo	0	0	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0%	0%
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0	0%	0%

➤ **Permisos año 2021**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2021					
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Suspensión por maternidad	0	0	0	0%	0%
Suspensión por paternidad	0	0	0	0%	0%
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0%	0%
Riesgo durante la lactancia	0	0	0	0%	0%
Permiso por lactancia	0	0	0	0%	0%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0	0%	0%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2021					
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo	1	3	4	25%	75%
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de hija o hijo	0	0	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0%	0%
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0	0%	0%

➤ **Permisos año 2022**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2022					
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres

Suspensión por maternidad	0	1	1	0%	100%
Suspensión por paternidad	0	0	0	0%	0%
Riesgo durante el embarazo	0	0	0	0%	0%
Riesgo durante la lactancia	0	0	0	0%	0%
Permiso por lactancia	0	1	1	0%	100%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0	0%	0%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2022					
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo	1	3	4	25%	75%
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de hija o hijo	0	0	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0%	0%
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0	0%	0%

Las tablas superiores nos muestran las cifras relacionadas con los permisos solicitados y disfrutados en materia de conciliación y corresponsabilidad. Durante el año 2020 y 2021, observamos que únicamente tuvieron lugar permisos no retribuidos todos ellos reducciones de jornada por cuidado de menores, los cuales fueron disfrutados por un hombre y tres mujeres, al igual que en el año 2022. En el ejercicio 2022, también se concedió un permiso retribuido por maternidad.

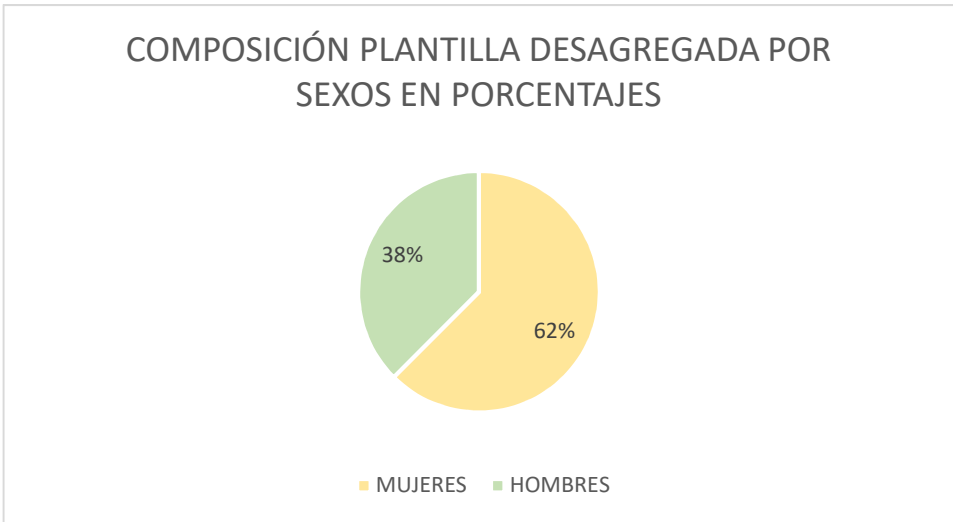
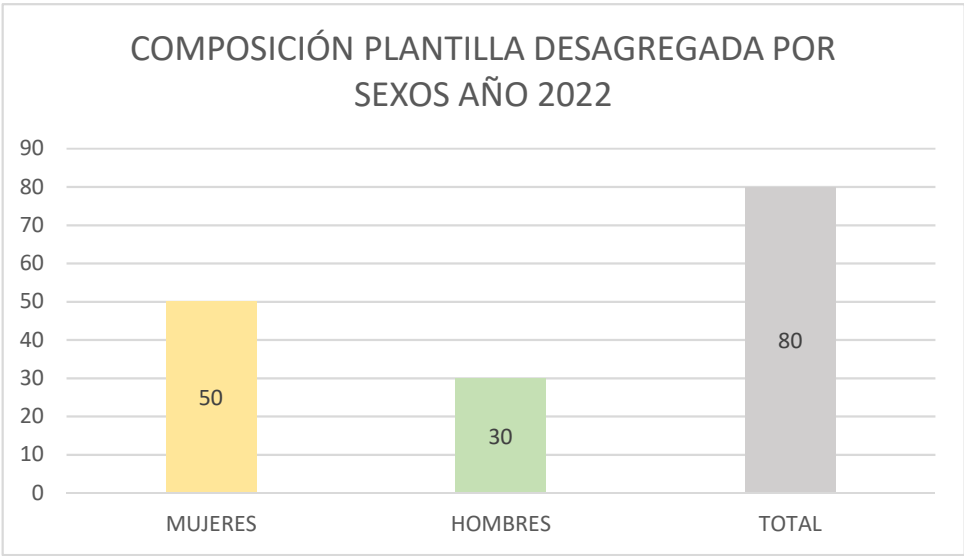
10.7. Infrarrepresentación femenina

En relación con la infrarrepresentación femenina en la empresa los datos deben determinar el grado de segregación ocupacional, bien sea vertical u horizontal, señalando la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los últimos años en la empresa.

La compañía ha demostrado su compromiso para evitar posibles discriminaciones en cuanto a la representatividad de mujeres en puestos de responsabilidad de su organigrama. Se pretende eliminar con ello la feminización o masculinización de determinados grupos o categorías profesionales.

Como hemos indicado al inicio del informe diagnóstico, la composición de la plantilla en CONSERVAS EMPERATRIZ es la siguiente:

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
50	63%	30	38%	80



Al comienzo del diagnóstico quedó señalado que, a pesar de ser claramente una empresa feminizada, teniendo en cuenta la regla señalada en la Ley 2007, la plantilla se encuentra prácticamente equilibrada.

En cuanto a los puestos de mayor responsabilidad y exigencia de la compañía, la representación de ambos sexos se muestra a continuación:



Descripción del puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Dirección Dpto.	2	3	5	40%	60%
Administración	6	0	6	100%	0%
Encargado/a	3	1	4	75%	25%

Observamos en la tabla anterior, como en los puestos de mayor responsabilidad y exigencia, ocupados por un total de 15 personas, de las cuales 11 son mujeres, y cuatro hombres, por lo que de nuevo se mantiene una ligera representación superior de las mujeres frente a los hombres. El puesto con un mayor rango en la empresa, Dirección Dpto, es el único de este grupo, en el que los hombres tienen una representación superior.

Descripción del puesto	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Etiquetado	8	10	18	44%	56%
Embotado	29	0	29	100%	0%

En cuanto a la segregación horizontal, los puestos con mayor volumen de plantilla son Etiquetado y Embotado. El puesto de Etiquetado cuenta con una representación prácticamente equilibrada de ambos sexos, representando las mujeres el 44% frente al 56% los hombres. El segundo puesto con mayor volumen de personas trabajadoras, Embotado, cuenta únicamente con mujeres, en concreto 29.

10.8. Retribuciones

El artículo 7 del **Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** señala que la auditoría salarial se debe realizar para *“comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

En base al mandato constitucional señalado, así como al artículo 7 del Real Decreto Ley 902/2020, y en línea con las prioridades recogidas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, junto con el compromiso del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se ha elaborado la **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género**. Dicha

Herramienta sirve como instrumento para introducir la perspectiva de género en las políticas salariales de las empresas, y ayudarlas a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización.

El Análisis de Brecha Salarial de Género se ha realizado mediante las herramientas similares a las proporcionadas por el Ministerio de Igualdad. Para la realización de dicho análisis ha sido necesario desagregar los puestos en relación con el grupo profesional al que cada uno de ellos pertenece, en función del sistema de clasificación interno de la empresa.

Los resultados del Análisis han sido los siguientes:

- Diferencia salarial promedio total percepciones por puestos de trabajo

En este apartado se deben recoger las diferencias salariales por Puestos de trabajo, desagregadas por sexos. Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a los puestos de trabajo en los que existe un volumen suficiente de hombres y mujeres para poder calcular el porcentaje de diferencia salarial en las retribuciones anualizadas, y determinar así si existen diferencias salariales entre ambos sexos que sean significativas y sobre las que haya que actuar para su reducción.

El porcentaje de diferencia salarial para cada uno de los puestos, desagregados por sexo se refleja en la siguiente tabla:

Puestos	% Diferencia Total salario
Administración	N/A
Autoclaves	N/A
Calidad	14%
Comercial	N/A
Dirección Dpto.	8%
Embotado	N/A
Encargado/a	10%
Etiquetado	4%
Mantenimiento	N/A
Operario/a	N/A

Los porcentajes subrayados en verde indican una diferencia salarial a favor de los hombres. En el caso de CONSERVAS EMPERATRIZ observamos que ninguna de las diferencias salariales es superior al 25%, siendo la diferencia más alta de un 14% en el puesto de Calidad.

10.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La adopción por parte de la empresa de Códigos Éticos, procedimientos/protocolos, medidas de atención y ayuda a las víctimas, o simplemente medidas de prevención o disuasorias para el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, son instrumentos hábiles para la implantación de una cultura libre de violencia en la organización.

CONSERVAS EMPERATRIZ se ha comprometido desde su creación en la implantación de una cultura corporativa basada en el principio de tolerancia cero con respecto a este tipo de comportamientos y situaciones.

El Convenio Colectivo de aplicación⁷ a la empresa recoge en su **Anexo XI un Modelo de protocolo frente al acoso**.

A los términos anteriores se añade como **Anexo I** del presente Plan de Igualdad, **el Protocolo para la prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o por razón de Sexo** propio de la compañía, con el que se persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en cualquiera de sus modalidades, sea sexual, por razón de sexo o cualquier otro motivo. El citado Protocolo resultará de aplicación para todos sus trabajadores y trabajadoras, independientemente del modelo de relación laboral que mantengan con la empresa.

10.10 Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización

En cuanto a los canales de **comunicación externa** que emplea la empresa, únicamente se hace uso de la página web como medio de transmisión de mensajes externos al círculo laboral. Se adjunta dirección de dicha página:

- [Conservas Emperatriz | Selección de Conservas](#)

En la maquetación de la página web, se ha tenido especial cuidado en no utilizar un lenguaje que pueda ser excluyente, y se ha prestado especial atención al uso de imágenes que puedan considerarse sexistas.

Por otro lado, en relación a la **comunicación interna**, existen varias vías objeto de análisis:

⁷ Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales.

- **Email corporativo:** únicamente el personal de oficinas tiene una cuenta de email de empresa. En la actualidad, se fomenta hacer un uso de un lenguaje inclusivo, por ejemplo, integrando siempre el femenino en las comunicaciones (ejemplo: Estimado/a).
- **Reuniones internas:** En la medida de lo posible, se fomenta que, en todo caso, las personas responsables de los equipos hagan un uso inclusivo del lenguaje, por ejemplo, no dirigiéndose exclusivamente a la plantilla en masculino.
- **Documentación propia de la empresa:** La empresa, incorporará como medida expresa de este plan la revisión de todos los documentos internos de la compañía para garantizar que los mismos utilicen en todo caso un lenguaje no sexista.

10.11 Salud laboral

CONSERVAS EMPERATRIZ cuenta con un servicio de prevención de riesgos laborales. A través de dicho servicio se tiene en cuenta que cualquier aspecto relacionado con la prevención de riesgos laborales se lleve a cabo con perspectiva de género, con especial atención a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y a los criterios que se deben tener en cuenta a la hora de valorar si una situación laboral puede ser perjudicial para una mujer embarazada o en periodo de lactancia:

10.12. Violencia de género

CONSERVAS EMPERATRIZ tiene en cuenta todo lo dispuesto no sólo en el Estatuto de los Trabajadores, sino también la normativa expresa recogida en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las especificaciones que se regulen en el Convenio Colectivo de aplicación en la Compañía. Los derechos a los que pueden acogerse las víctimas de violencia de género son los siguientes:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho a la movilidad geográfica.
- Derecho preferente al cambio de centro, con reserva de puesto de trabajo.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo.

Por otra parte, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por una situación acreditada de violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la mayor brevedad posible. Además, se considera nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su jornada, de movilidad y de suspensión, antes indicados, de acuerdo con el artículo 55 de Estatuto de los Trabajadores.

Hasta el momento no se ha registrado ningún caso de mujer víctima de violencia de género.

11. Líneas de actuación: medidas del plan de igualdad

Para dotar al presente Plan de Igualdad de efectividad real, se establecen las siguientes líneas de actuación, que incluyen a su vez acciones concretas que deben ser implantadas con la entrada en vigor del plan. La aplicación de tales acciones será responsabilidad de la dirección de la compañía en todos sus niveles, asistida por la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada al efecto.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA: es responsabilidad de la Comisión Negociadora de Igualdad la realización de un seguimiento de todas las medidas incluidas en el presente documento, evaluando su efectividad mediante la comprobación del cumplimiento de los indicadores propuestos y revisando el contenido de este Plan de Igualdad, siempre que resulte necesario tras el citado seguimiento y evaluación, para mantener su eficacia a lo largo del tiempo. Las decisiones en este sentido serán tomadas por mayoría de la citada Comisión.

Las líneas de actuación son las siguientes:



- Proceso de Selección y contratación
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Retribuciones
- Promoción Profesional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia de género

11.1 Proceso de selección y contratación

- Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un género determinado concreto.

INDICADOR (KPI)	> N° de ofertas publicadas. > N° de ofertas revisadas.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades.

INDICADOR (KPI)	> N° de ofertas publicadas. > N° de ofertas revisadas.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- En todas las fases de los procesos de selección, entre ellas las entrevistas, únicamente considerar la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad sin considerar aspectos de contenido personal, características de género ni maternidad y/o paternidad.

INDICADOR (KPI)	> N° de procesos de selección analizados > N° de procesos de selección con diversidad de género de candidatos cumplida. > N° de personas contratadas por sexo y/o banda.
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH

PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidatos, favorecer la incorporación en la Compañía de los candidatos pertenecientes al género menos representado en el conjunto general de la plantilla.

INDICADOR (KPI)	> N° de hombres contratados vs N° de mujeres contratadas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras.

INDICADOR (KPI)	> Proporción de mujeres y hombres contratados por función y banda
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

11.2 Formación

- Formación a las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.

INDICADOR (KPI)	> N° y tipología de cursos impartidos
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Semestral
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral

- Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.

INDICADOR (KPI)	> N° y tipología de cursos impartidos
------------------------	---------------------------------------

RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada.

INDICADOR (KPI)	> N° de acciones de difusión de recursos disponibles
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

11.3 Condiciones de trabajo

- Facilitar los cambios de turnos o vacaciones para familias monoparentales o con convenios de separación con personas dependientes a cargo.

INDICADOR (KPI)	> N° de solicitudes realizadas > Resultados aplicados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.

INDICADOR (KPI)	> N° de beneficios sociales solicitados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Facilitar adaptaciones de jornadas: procedimientos para seguir las solicitadas y denegadas.

INDICADOR (KPI)	> N° de adaptaciones solicitadas y procedimiento aplicados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

INDICADOR (KPI)	> Desglose de licencias
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

11.4 Retribuciones

- La compañía se compromete, en caso de detectarse desigualdades retributivas mediante estudio de brechas salariales, a estudiar la implantación de las medidas correctoras necesarias para subsanarlo.

INDICADOR (KPI)	> N° de desigualdades detectadas y medidas implantadas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

INDICADOR (KPI)	> Registro salarial
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual
---	-------

11.5 Promoción Profesional

- Asegurar que las vacantes lleguen a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura a personal interno.

INDICADOR (KPI)	> Método utilizado para difundir las vacantes, nº de candidaturas presentadas
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- A igualdad de cumplimiento de los requisitos exigidos en las nuevas vacantes para el puesto ofertado, se dará prioridad de promoción al sexo infrarrepresentado.

INDICADOR (KPI)	> Nº de promociones registradas desagregadas por género
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las promociones internas.

INDICADOR (KPI)	> N° de promociones > N° de personas promocionadas por sexo
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

11.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.

INDICADOR (KPI)	> Documentos realizados
------------------------	-------------------------

RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Extensión de los derechos de conciliación a las parejas de hecho, siempre que esta condición esté debidamente acreditada.

INDICADOR (KPI)	> Documentos realizados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.

INDICADOR (KPI)	> Revisión de situaciones de personas que han hecho uso de
------------------------	--

	las medidas de conciliación
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación, sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Compañía o modalidad contractual.

INDICADOR (KPI)	> Análisis de información sobre medidas de conciliación
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

11.7 Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

- Negociar y acordar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADOR (KPI)	> Redacción del Protocolo
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Impartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.

INDICADOR (KPI)	> N° de cursos impartidos
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del número de

incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.

INDICADOR (KPI)	> N° de incidentes investigados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Semestral
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral

11.8 Salud laboral

- Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.

INDICADOR (KPI)	> Documentos revisados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual
---	-------

11.9 Violencia de género

- Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género,

INDICADOR (KPI)	> Difusión por los medios habituales de la empresa
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- Campaña de sensibilización y concienciación el 25 de noviembre

INDICADOR (KPI)	> Difusión por los medios habituales de la empresa > N° de impactos comunicativos
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH

PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

- 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 de la compañía o en otra empresa del Grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, 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 su categoría, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo equivalente, respetando, en todo caso, su retribución de origen.

INDICADOR (KPI)	> N° de traslados registrados
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de seguimiento de RRHH
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual

ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

1. Introducción

El acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa.

El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo de CONSERVAS EMPERATRIZ responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente.

La existencia de un Protocolo en nuestra empresa frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de la empresa contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y le clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la empresa.

Al adoptar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, manifestamos nuestra tolerancia cero ante la concurrencia en nuestra empresa de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual. Con la adopción del Protocolo, subrayamos nuestro compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que damos cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Esta obligación ha sido modificada por la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, ampliando la protección a todos los delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, incluidas las cometidas en el ámbito digital.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. En virtud a este derecho, CONSERVAS EMPERATRIZ y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, se comprometen a crear, mantener y proteger con todos los medios a su alcance un entorno laboral donde se respete la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

En este marco de principios, la empresa se compromete a prevenir, evitar, resolver y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, como conductas discriminatorias que vulneran derechos fundamentales como el de no discriminación – Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad – Art. 18.2 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, regulado en el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, regula en su Art. 48, la obligatoriedad

de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. El presente Protocolo tiene en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, así como en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

De acuerdo a la legislación vigente, se establece el presente procedimiento para la prevención, detección e intervención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo con las debidas garantías, tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas, interpretando todo ello de conformidad con la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos en el trabajo y la resolución del Parlamento Europeo (2001/2339 (INI)).

El acoso sexual y acoso por razón de sexo supone una doble violación de derechos:

1. Derechos básicos de la relación laboral (de trato digno, a la intimidad, a la igualdad de trato y no discriminación).
2. Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de riesgos, medidas protectoras e investigación de daños para la salud).

Igualmente, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a la plantilla e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

3. Objetivo del presente Protocolo

El objetivo principal que se persigue al implantar un Protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente Protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la empresa.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ayudando a identificar dichos comportamientos,

renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.

- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Sancionar a la persona agresora de acoso.

4. Definición y conductas constitutivas de acoso

4.1 Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, *constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual;

agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas, mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo, formación profesional, promoción, retribución y las condiciones de trabajo de la persona acosada, así como cualquier otra decisión relacionada con estas materias, se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

Un único episodio, tipificado como posible acoso sexual, puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito del trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

4.2 Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: *“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan, además, no sólo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de

comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injusta sus decisiones.

- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los trabajos que realiza.
- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

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.

4.3 Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el ámbito digital

Asimismo, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, no se tolerarán y serán perseguidas aquellas conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito digital, tales como:

- Ciberacoso sexual o sexting.
- Venganza pornográfica.
- Cualquier otra conducta de las anteriormente citadas que se produzca en el ámbito digital.

5. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

- Comunicación de la declaración de principios y de este Protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todas las personas integrantes de la empresa.
- Acciones de difusión del contenido de este Protocolo a todos los niveles de la empresa. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de Igualdad o de la/s persona/s que constituyan Comisión Instructora.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho departamento/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el Protocolo.
- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

6. Ámbito de aplicación y vigencia



El presente Protocolo se aplicará a la totalidad de la plantilla de CONSERVAS EMPERATRIZ, independientemente de la categoría profesional, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral.

La empresa CONSERVAS EMPERATRIZ firmante del Protocolo tiene obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que presente servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, por ello, debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en CONSERVAS EMPERATRIZ incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETT's u personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, la empresa CONSERVAS EMPERATRIZ informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo – sea personal propio o procedente de otras empresas-, a las empresas de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del Protocolo de actuación. También, recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese Protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un Protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el Protocolo.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse 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 la plantilla 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 ciberacoso);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora relacionados con la actividad laboral;
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, siempre que sea entre compañeros/as de trabajo.

El Protocolo entrará en vigor en el momento de su aprobación por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y de la empresa con una vigencia indefinida. Por razones de modificaciones legales o por circunstancias derivadas de la evaluación del propio Protocolo, se podrá bien por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, bien por la Dirección de la empresa, previo informe de la Comisión de Igualdad, iniciar el proceso de modificación de este Protocolo o la redacción de uno nuevo.

Sin perjuicio de su vigencia, el presente Protocolo se revisará, como mínimo, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de maximizar su utilidad y aplicabilidad de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, en caso de que la Comisión de Seguimiento lo considere necesario.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o aquella que tenga conocimiento de una situación de acoso, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente Protocolo con el fin de prevenir y erradicar cualquier conducta de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera producirse en la empresa.

Se constituye una Comisión Instructora para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

- Rebeca Paula De Miguel Blanco
- M^a José Lafuente Hernández
- Sonia Jiménez Díaz
- Iván Calvo Herce

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

Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora, cumplirán de manera rigurosa 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 acompañarlas en la instrucción del procedimiento.

La Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 3 días hábiles a la fecha de recepción de una denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Protocolo para su presentación.

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

6.1 Aspectos que delimitarán el procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- No revictimización de la víctima.
- Prohibición de divulgar cualquier información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o lo imponga una norma de rango legal o en virtud de requerimiento de Autoridad judicial o administrativa.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Diligencia, seguridad, coordinación y colaboración.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación (siempre con el conocimiento de la persona afectada).

La presentación de dicha denuncia se realizará de manera directa (no implica que sea presencial) ante cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora. Se podrán admitir a trámite las quejas o denuncias recibidas de forma anónima, por escrito y en sobre cerrado, o por correo electrónico, dirigidas a la persona responsable de tramitarlas.

A. Requisitos de la denuncia

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, así como por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), por la Comisión de Seguimiento y Evaluación o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga

conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza. Del mismo modo, la dirección de la empresa estará legitimada, bien por sí misma o bien a través de sus mandos intermedios, para iniciar el procedimiento.

La denuncia deberá contener la documentación, información o medio de prueba que se considere pertinente para facilitar la investigación de los hechos.

Para facilitar su elaboración, el presente Protocolo incluye en su anexo un modelo de denuncia.

No se tendrán en consideración, a efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no se interpongan por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la relación de los hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

La denuncia solo podrá interponerse hasta seis meses después de la última conducta considerada acoso.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, y fecha en la que hace entrega de la misma.

B. Órgano instructor

El órgano instructor de este procedimiento será la Comisión Instructora.

Ninguna persona de las que compongan la Comisión Instructora podrá tener relación de dependencia directa, parentesco, amistad íntima, enemistad expresa con cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento, o interés directo o

indirecto en el mismo procedimiento. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos aquellas personas que tengan un procedimiento abierto o hayan sido declaradas agresoras en un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El órgano instructor iniciará el procedimiento de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, o a instancia de parte (siempre con el conocimiento de la persona afectada). Prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

C. Fases del procedimiento

La denuncia podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Comisión Instructora. Las personas trabajadoras de CONSERVAS EMPERATRIZ 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.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia de una situación de acos, CONSERVAS EMPERATRIZ, habilita la cuenta de correo electrónico rrhh@conservasemperatriz.com a la que sólo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la denuncia, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias que puedan presentarse de forma anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas. Si la denuncia fuera verbal, se solicitará al o a la denunciante que presente la denuncia por escrito. En otro caso, se solicitará que preste su consentimiento de modo expreso para que la Comisión Instructora redacte la denuncia en su nombre, debiendo el o la denunciante manifestar por escrito su conformidad con el texto de la denuncia.

Una vez que la denuncia se reciba por la Comisión Instructora o ésta disponga del texto de la misma, confirmado por el/la denunciante, la Comisión Instructora mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible. En la entrevista

se solicitará la ampliación de la información que se estime pertinente sobre los hechos, entorno laboral, testigos, etc., y se procederá a recabar del trabajador o trabajadora el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa. Asimismo, se solicitará la aportación de cuanta documentación o información tenga relevancia para la investigación y el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

Tras dar audiencia a la víctima, se le dará 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 Instructora 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 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.

La Comisión Instructora analizará con detalle los hechos denunciados y citará a comparecencia en un plazo máximo de 7 días a cuantas personas considere relevantes para la aportación y ampliación de los datos y hechos denunciados. En las comparecencias podrá requerirse la aportación de documentación relevante para el esclarecimiento de los hechos.

La Comisión Instructora elaborará un informe que incluirá la descripción exhaustiva de los hechos y la definición de las conductas denunciadas de acuerdo a la siguiente clasificación:

1. Existen indicios de conductas constitutivas de acoso, especificando la tipología (laboral, sexual o por razón de sexo).
2. No existen indicios de conductas constitutivas de acoso, pero sí de conductas que pueden derivar en el mismo de persistir en el tiempo.
3. No existen indicio de conductas constitutivas de acoso ni de conductas que puedan derivar en el mismo, sino que se trata de un conflicto laboral.

D. Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:



- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los hechos relevantes.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Análisis de la documentación y de los testimonios.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

8. Acciones a adoptar durante el procedimiento

Durante el proceso, se propondrán las medidas cautelares que se consideren necesarias, las cuales en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La o las personas denunciadas deberán también ser protegidas en aras a la presunción de inocencia.

Entre otras, se podrán establecer las siguientes medidas cautelares:

- Reordenar o reducir los tiempos de trabajo de acosador y víctima.
- Cambiar la ubicación de los puestos de trabajo.
- Cambiar el puesto de trabajo.
- Traslado de centro de trabajo en caso de ser posible.

La adopción de estas medidas se hará de una manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en este Protocolo.

9. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Una vez finalizado el informe se trasladará el mismo a la dirección de la empresa para que ésta adopte las medidas que procedan.

En función de esos resultados del informe, la dirección de CONSERVAS EMPERATRIZ procederá a poner en práctica alguna de estas medidas:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) si el informe emitido concluyera la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la dirección de la empresa, impondrá al autor/a la sanción que corresponda conforme al Estatuto de los Trabajadores/as o el

Convenio Colectivo vigente del sector, sirviendo el procedimiento de este Protocolo como sustitutivo del expediente contradictorio previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as o el Convenio Colectivo vigente del sector. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

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.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación

2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

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

Se prohíbe expresamente, de acuerdo con la ley, cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa adoptará las medidas sancionadoras para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente del sector, sirviendo el procedimiento de este Protocolo como sustitutivo del expediente contradictorio previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as o el Convenio Colectivo vigente del sector.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente Protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

10. Confidencialidad de la investigación

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 hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

11. Seguimiento

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

MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE	
☐	Persona afectada
☐	Representantes de la plantilla
☐	Recursos Humanos
☐	Unidad/Departamento de la persona afectada (indicar)
☐	Otros (indicar)
TIPO DE ACOSO	
☐	Sexual
☐	Por razón de sexo
☐	Otras discriminaciones (especificar)
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Nombre y apellidos	
NIF	SEXO ☐ Hombre ☐ Mujer
Puesto de trabajo	
Centro de trabajo/Departamento	
Vinculación laboral/Tipo de contrato	
Teléfono de contacto	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos	
Localidad y fecha Firma de la persona interesada	

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

Este documento deberá ser entregado a: (Indicar nombre, apellidos y localización de la persona de la empresa/entidad encargada de su recepción).

MODELO RECIBÍ DENUNCIA

Por la presente, la persona, D/Dña. _____ con DNI
_____ hace constar que ha recibido una denuncia a fecha
_____ y con número de expediente asignado _____.

Para que así conste a todos los efectos, firma y fecha el presente documento a
continuación.

(Firma del receptor) (Fecha de recepción)



ANEXO II. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1. Introducción

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)⁸, insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistema de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo I⁹ del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña el informe sobre la aplicación¹⁰ de la Directiva 2006/54/CE¹¹. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

Por su parte, el Instituto de las Mujeres, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y en concreto, del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral contra la Discriminación Salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.¹²

El Instituto de las Mujeres, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presenta la herramienta “SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” que ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

⁸ <http://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

⁹ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013_512-final_en.pdf

¹⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF>

¹¹ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

¹² Disponible en <http://www.igualdadenlaempresa.es/>

1. Descripción técnica del método de valoración utilizado

En base a las Herramientas ofrecidas por el Instituto de las Mujeres, así como los criterios que se determinan en el Anexo I de la Directiva 2006/54/CE, la compañía ha realizado su propia Valoración de Puestos de Trabajo. Para su elaboración se ha seguido el método cuantitativo de puntuación de factores.

El método de valoración de puestos de trabajo utilizado para la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo forma parte del conjunto de métodos basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores.

Los diferentes factores utilizados para la valoración definen las características que se pretenden apreciar y valorar de cada puesto, así como una escala de puntuación en relación con los diferentes grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación con los demás.

Para la asignación de los grados es necesario tener en cuenta:

- El factor y su definición.
- La ubicación relativa de cada puesto con relación al resto, de forma que la distribución de los puestos en los grados sea un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento,
- Por último, se deberá tener en cuenta la globalidad de los resultados, no sólo la posición relativa de cada puesto en cada factor, sino también en el resultado final.

2. Factores de valoración

Los factores seleccionados por la compañía para determinar la valoración de los puestos de trabajo han sido los siguientes:

EXPERIENCIA	Ninguna 1-3 años 4-7 años Más de 8 años
FORMACIÓN PREVIA	Ninguna Básica Media Universitaria
CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO	Ninguno Básico Medio

	Avanzado
GESTIÓN DE EQUIPOS	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
INICIATIVA	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
AUTONOMÍA	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
DESTREZA Y MINUCIOSIDAD EN LAS TAREAS	Ninguna Básica Media Avanzada
CONOCIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS, EQUIPOS Y MÁQUINAS	Ninguno Básico Medio Avanzado

A continuación, se detalla la descripción de cada uno de los factores:

I. Experiencia

Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el puesto de trabajo de forma satisfactoria.

II. Formación previa

Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

III. Conocimiento del negocio

Indica tanto el conocimiento del sector en el que se desarrolla el negocio, como el conocimiento de la actividad que puramente realiza la compañía.

IV. Gestión de equipos

Indica la necesidad del puesto de gestionar equipos de trabajo.

V. Iniciativa

Indica la frecuencia de iniciativa necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

VI. Autonomía

Indica la exigencia de tener iniciativa para realizar trabajos de manera autónoma, sin necesidad de contar continuamente con indicaciones sobre cómo realizar las tareas.

VII. Destreza y minuciosidad en las tareas

Indica el nivel de destreza y minuciosidad que se exigen para realizar las tareas de la manera más adecuada posible.

VIII. Conocimiento de procedimientos, equipos y máquinas

Indica el nivel de conocimiento exigido para el manejo de los diferentes procedimientos, equipos y máquinas de trabajo.

3. Valoración en puntos del puesto de trabajo

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración explicado anteriormente se presenta en la siguiente tabla para los puestos que se detallan a continuación:

PUESTO DE TRABAJO	VALORACIÓN TOTAL DEL PUESTO	AGRUPACIÓN
Dirección Dpto.	76	Grupo 1
Comercial	48	Grupo 2
Encargado/a	44	Grupo 3
Administración	28	Grupo 4
Calidad		
Autoclaves	20	Grupo 5
Etiquetado	12	Grupo 6
Embotado		
Operario/a		
Mantenimiento	8	Grupo 7

4. Interpretación del resultado de la valoración en retribuciones

La siguiente tabla nos muestra los porcentajes de diferencia salarial que existen entre las distintas agrupaciones obtenidas como resultado de aplicar el sistema de valoración de puestos de trabajo:

Puestos	% Diferencia Total salario
Grupo 1	8% 
Grupo 2	N/A
Grupo 3	10% 
Grupo 4	-7% 
Grupo 5	N/A
Grupo 6	6% 
Grupo 7	N/A

Los porcentajes subrayados en verde indican una diferencia salarial a favor de los hombres, y los porcentajes en naranja una diferencia a favor del colectivo femenino. Detectamos que ninguna de las diferencias salariales está por encima del 25% a partir del cual las empresas deben justificar a qué se debe dicha diferencia. La diferencia salarial más alta resultado de aplicar el sistema de valoración de puestos de trabajo es un 10% en el Grupo 3.

5. Conclusiones de la valoración de puestos de trabajo

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) es un indicador numérico que nos sirve para conocer las diferencias entre los distintos puestos de trabajo respecto a una valoración común a todos ellos. La puntuación de cada puesto; es decir, su valor en puntos continuará fija mientras que las circunstancias y condiciones del puesto no cambien y, por tanto, tampoco se modifique su valor.

Al cuantificar numéricamente cada puesto de trabajo en la compañía podemos identificar si teniendo en cuenta su valoración, las retribuciones que se están percibiendo desagregadas por género, corresponden con el valor del puesto. Con esta fórmula podemos identificar si hay puestos que se encuentran masculinizados o feminizados en relación con su valoración; y si las retribuciones de los mismos son acordes al valor que aportan a la compañía.

Anexo III. Calendario de Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad

FECHA	QUIÉN	OBJETIVO	CANAL preferido
Enero 2025	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2026	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2027	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2028	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas + Preparación Nuevo Plan	Presencial

Anexo IV. Calendario de Ejecución e implantación de las medidas

ACCIONES	Enero-24	Junio-24	Enero-25	Junio-25	Enero-26	Enero-27
Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un género determinado concreto.						
Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades.						
En todas las fases de los procesos de selección, entre ellas las entrevistas, únicamente considerar la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad sin considerar aspectos de contenido personal, características de género ni maternidad y/o paternidad.						
Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidatos, favorecer la incorporación en la Compañía de los candidatos pertenecientes al género menos representado en el conjunto general de la plantilla.						
Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras.						
Formación a las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.						
Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.						
Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada.						

Facilitar los cambios de turnos o vacaciones para familias monoparentales o con convenios de separación con personas dependientes a cargo.						
Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo. Facilitar adaptaciones de jornadas: procedimientos para seguir las solicitudes y denegadas.						
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.						
La compañía se compromete, en caso de detectarse desigualdades retributivas mediante estudio de brechas salariales, a estudiar la implantación de las medidas correctoras necesarias para subsanarlo.						
Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.						
Asegurar que las vacantes lleguen a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura a personal interno.						
A igualdad de cumplimiento de los requisitos exigidos en las nuevas vacantes para el puesto ofertado, se dará prioridad de promoción al sexo infrarrepresentado.						
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las promociones internas.						
Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.						
Extensión de los derechos de conciliación a las parejas de hecho, siempre que esta condición esté						

debidamente acreditada.						
Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.						
Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación, sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Compañía o modalidad contractual.						
Negociar y acordar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.						
Impartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.						
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del número de incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.						
Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.						
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 de la compañía o en otra empresa del Grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, 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 su categoría, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo equivalente, respetando, en todo caso, su						

retribución de origen.

--	--	--	--	--	--	--