

PLAN DE IGUALDAD



LAN

RIOJA

FECHA DE APROBACIÓN	
FIRMA APROBACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (Nombre completo)	Trinidad Villegas Álvarez M^a Ángeles Saseta Ortiz-Landázuri Diego Royo Salas Arturo Aráoz Lamela Ronald Eduardo Otto Susana García Rico

Índice

1.	<i>Partes suscriptoras</i>	5
2.	<i>Presentación</i>	7
3.	<i>Marco normativo</i>	9
4.	<i>Definiciones</i>	12
5.	<i>Ámbito de aplicación</i>	16
6.	<i>Objetivos</i>	18
7.	<i>Fases para la elaboración del plan de igualdad</i>	20
7.1	Compromiso de la dirección de la compañía para la puesta en marcha del Plan de Igualdad	20
7.2	Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad.....	20
7.3	Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	20
7.4	Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa	21
7.5	Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas.....	21
7.6	Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos.....	22
7.7	Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia	22
8.	<i>Comisión Negociadora de Igualdad</i>	23
9.	<i>Comisión de seguimiento y evaluación</i>	25
9.1	Presentación	25
9.2	Composición	25
9.3	Funciones.....	25
9.4	Funcionamiento.....	26
9.5	Resolución de conflictos	26
10.	<i>Informe diagnóstico</i>	28
10.1	Proceso de selección y contratación	34
10.2	Clasificación profesional	35
10.3	Formación	43
10.4	Promoción profesional	44
10.5	Condiciones de trabajo.....	45
10.6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	48
10.7	Infrarrepresentación femenina	52
10.8	Retribuciones.....	55

10.9 Prevención del acoso sexual.....	58
11. Líneas de actuación: medidas del plan de igualdad.....	60
11.1 Proceso de selección y contratación	60
11.2 Clasificación profesional	61
11.3 Formación	62
11.4 Promoción profesional	63
11.5 Condiciones de trabajo	64
11.6 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	64
11.7 Infrarrepresentación femenina	65
11.8 Retribuciones.....	67
11.9 Prevención y apoyo ante acoso sexual o por razón de sexo	68
Anexo I. Informe valoración puestos de trabajo	71
Anexo II. Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.....	77

1. Partes suscriptoras

La Comisión Negociadora de Igualdad de BODEGAS LAN está integrada por las siguientes personas:

- Por la representación de la empresa:

Trinidad Villegas Álvarez

Diego Royo Salas

M^a Ángeles Saseta Ortiz- Landázuri

Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:

Arturo Aráoz Lamela – C.S.I.F.

Ronald Eduardo Otto – C.S.I.F.

Susana García Rico - C.S.I.F.

2. Presentación

La compañía BODEGAS LAN, S.A. se constituyó en Laguardia (Álava) como Sociedad Anónima el 4 de enero de 1974. Sus principales instalaciones industriales, así como su domicilio social y fiscal, están situados en Fuenmayor (La Rioja). BODEGAS LAN pertenece a un importante grupo industrial, apostando por una nueva filosofía de empresa, cuyo objetivo final es potenciar la calidad de sus vinos y, con ello, integrarse en la élite de las marcas de gran prestigio de La Rioja.

Su objeto social consiste en la elaboración, crianza y comercialización de vinos y otros licores, siendo su actividad principal actual la producción y distribución de vinos con Denominación de Origen Calificada Rioja.

En BODEGAS LAN se cultiva siempre a través de sus propios viñedos en la finca “Viña Lanciano”, ubicada en una zona privilegiada de La Rioja Alta, limítrofe con La Rioja Alavesa y a orillas del río Ebro. Dicha zona se caracteriza por un clima de influencia atlántica y mediterránea que favorece la producción de vinos tintos ricos, aromáticos y con una graduación y acidez muy adecuados para su envejecimiento en bodega. Este singular viñedo produce vinos que se comercializan en botellas numeradas, siendo los más selectos Reservas de la bodega. Son vinos al estilo “Château” que únicamente salen al mercado en añadas cuya calidad resulta muy buena o excelente.

La compañía se ha esforzado desde sus inicios en fomentar valores como el respeto a los derechos fundamentales, la igualdad de trato y el trabajo en equipo. Los valores anteriores, 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 BODEGAS LAN 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.

A todo ello hay que añadir lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable a la empresa¹ en materia de igualdad:

Artículo 42. Igualdad de oportunidades y de trato

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo. A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.

Se aseguraran que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.

Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.

¹ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 Y 2021

Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.

Se garantizará la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.

Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de grupo profesional a las personas trabajadoras únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.

En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

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 BODEGAS LAN 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.

- **Artículo 10. LO 3/2007. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

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.

- **Artículo 11. LO 3/2007. Acciones positivas.**

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.

- **Artículo 12. LO 3/2007. Tutela judicial efectiva.**

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.

- **Artículo 43. LO 3/2007. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

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.

- **Artículo 44. LO 3/2007. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

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.

- **Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

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.

- **Artículo 3 del RD 901/2020. Principio de Transparencia Retributiva**

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 BODEGAS LAN tanto en los centros de la compañía como en cualquier otro en el que sus empleados y empleadas desarrollen sus funciones profesionales.

II. **Ámbito territorial:** El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad se extiende a todo el territorio de actividad propia de BODEGAS LAN, en cualquiera de sus centros y dependencias, extendiéndose asimismo a todos sus puntos de venta y sede fabriles, así como a los lugares en los que se desarrolle la actividad propia de la compañía aun no siendo centros de trabajo de la misma.

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 concurren 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 BODEGAS LAN:

- 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 BODEGAS LAN 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 BODEGAS LAN 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, al 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.

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.

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.

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.

Se identifica al área de Recursos Humanos de BODEGAS LAN 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 la citada Comisión.

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 BODEGAS LAN 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 (tanto de la parte empresarial como de la RLT). 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 4.3 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”.

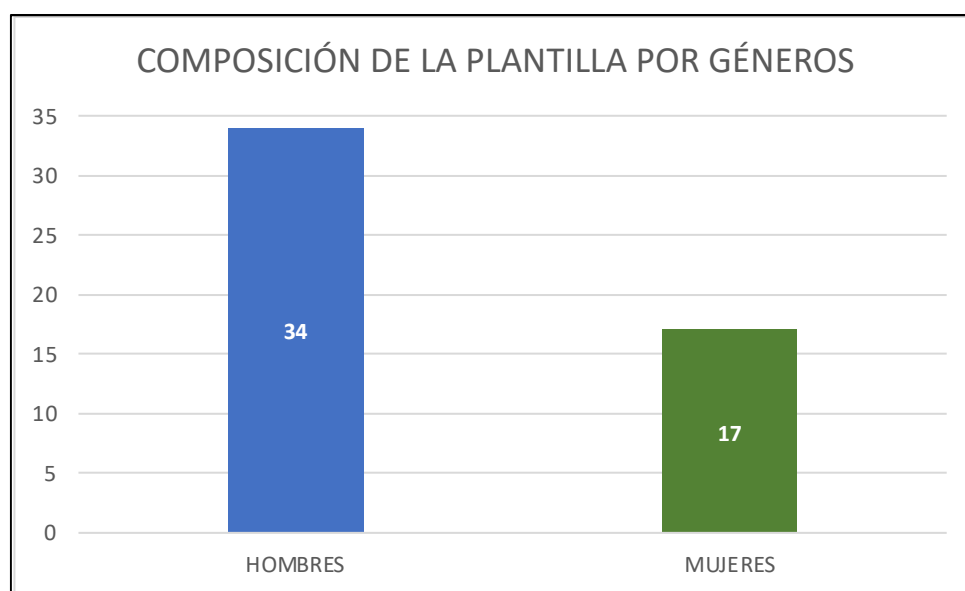
10. Informe diagnóstico

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, BODEGAS LAN 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.

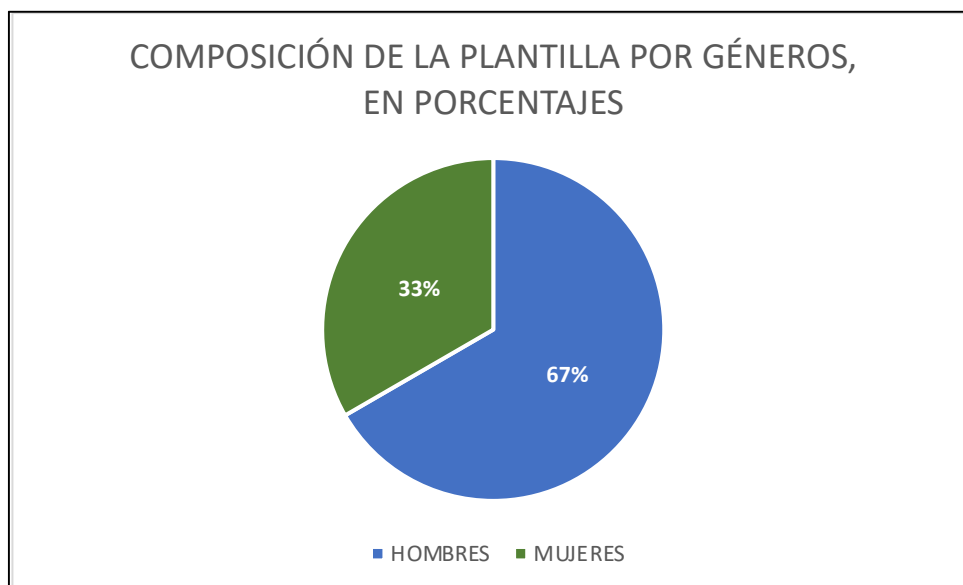
La situación de la plantilla en Bodegas LAN, desagregada por géneros, es la siguiente:

- **Mujeres:** 17
- **Hombres:** 34
- **Total plantilla:** 51

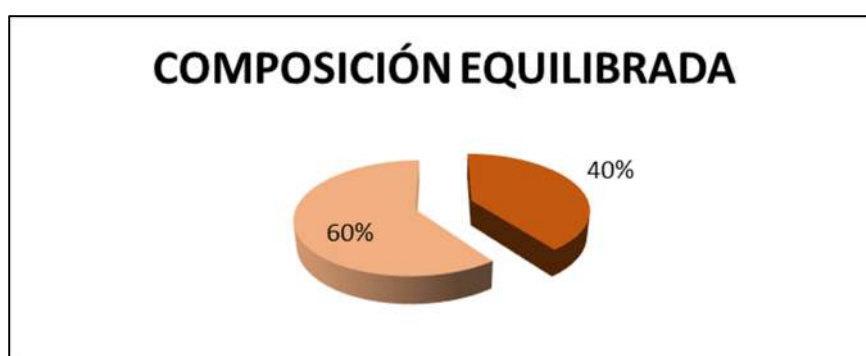
Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
17	33%	34	67%	51



La composición actual de la plantilla de BODEGAS LAN, en porcentajes, queda gráficamente representada, por tanto, de la siguiente manera:



La Ley 3/2007, de 22 de marzo, en su disposición adicional primera, señala 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”*.

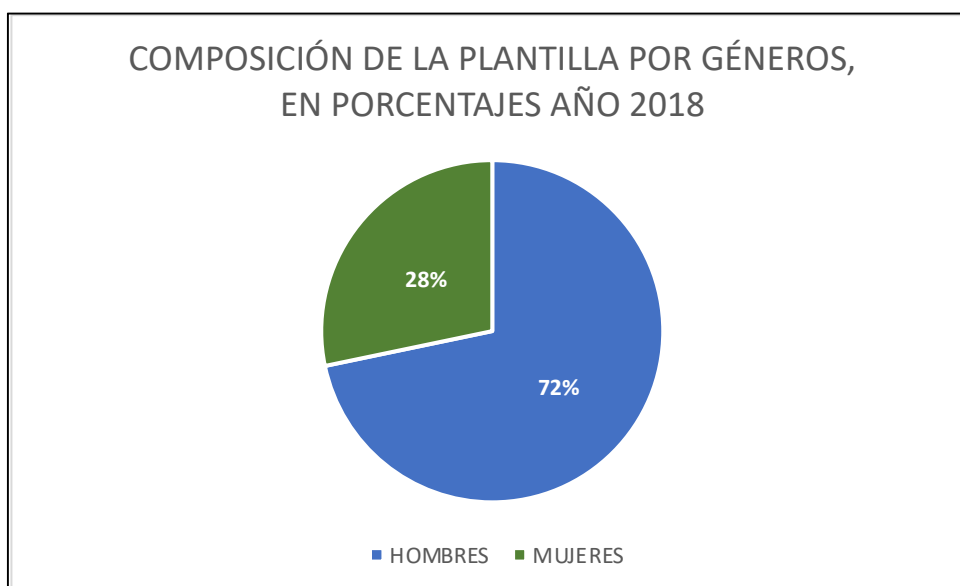
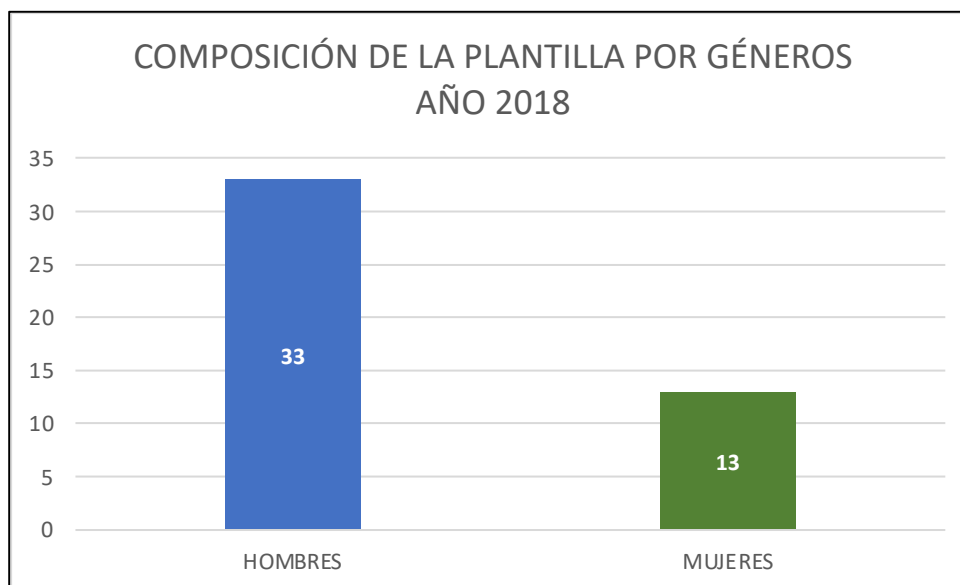


Por tanto, la plantilla de la compañía se encuentra muy cerca del equilibrio de géneros, contando además con que ésta opera en un sector tradicionalmente masculinizado.

La evolución de la plantilla en Bodegas LAN, desde 2018, aparece representada en los siguientes gráficos, desagregada por géneros:

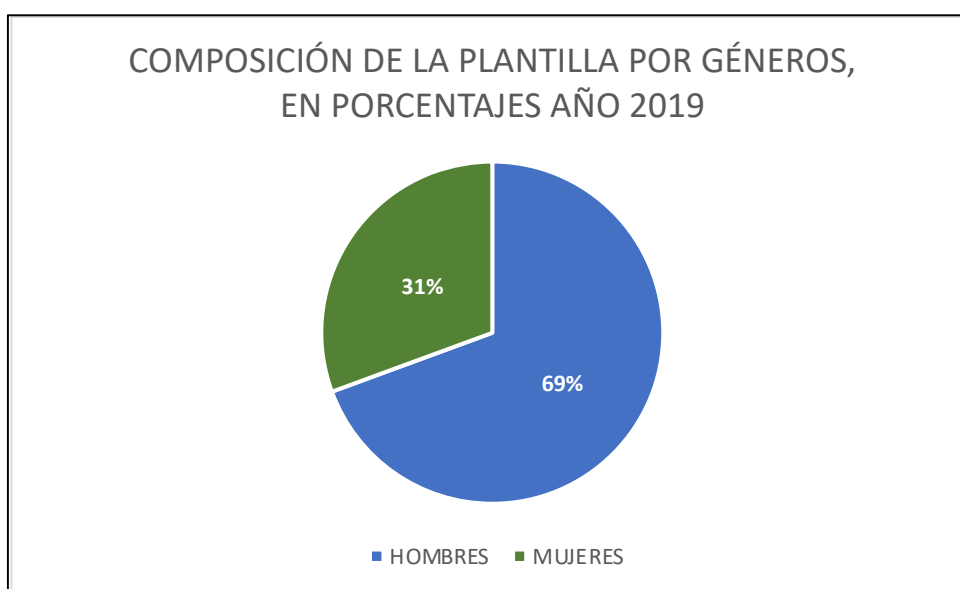
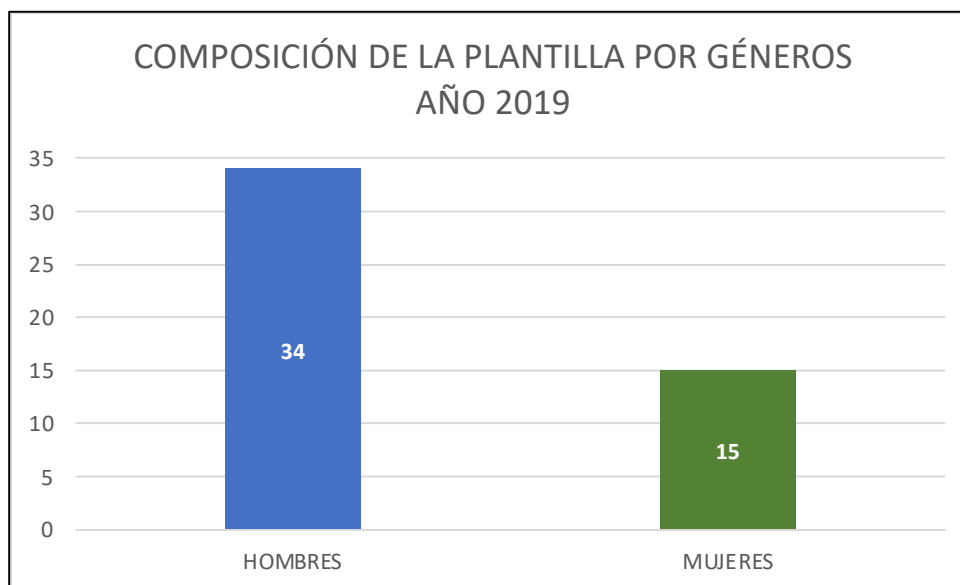
➤ **Año 2018**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
13	28%	33	72%	46



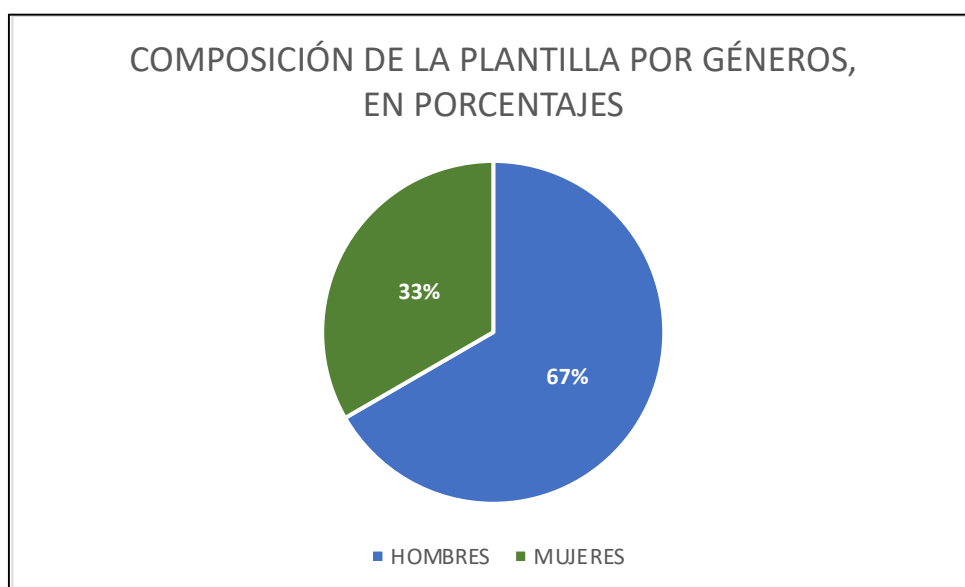
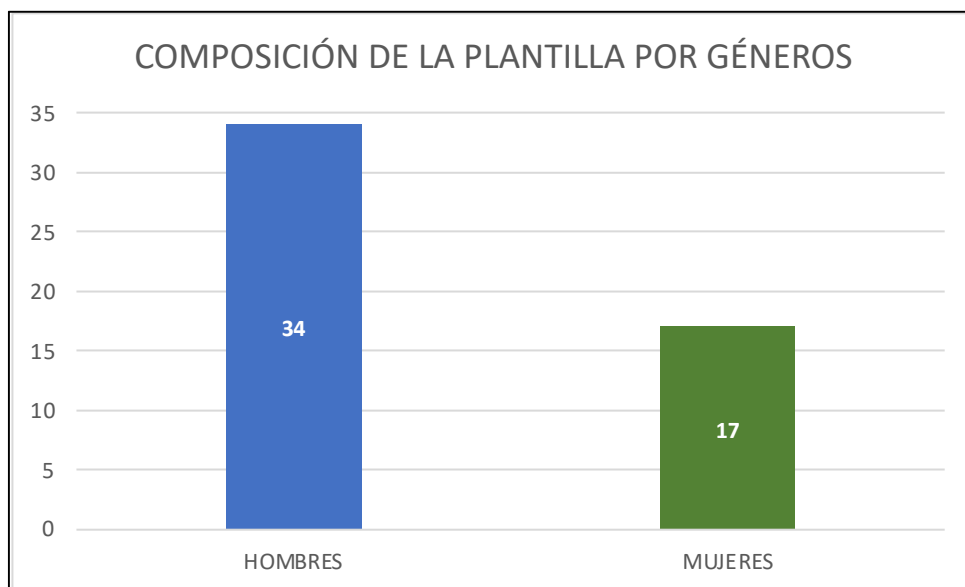
➤ **Año 2019**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
15	31%	34	69%	49



➤ **Año 2020**

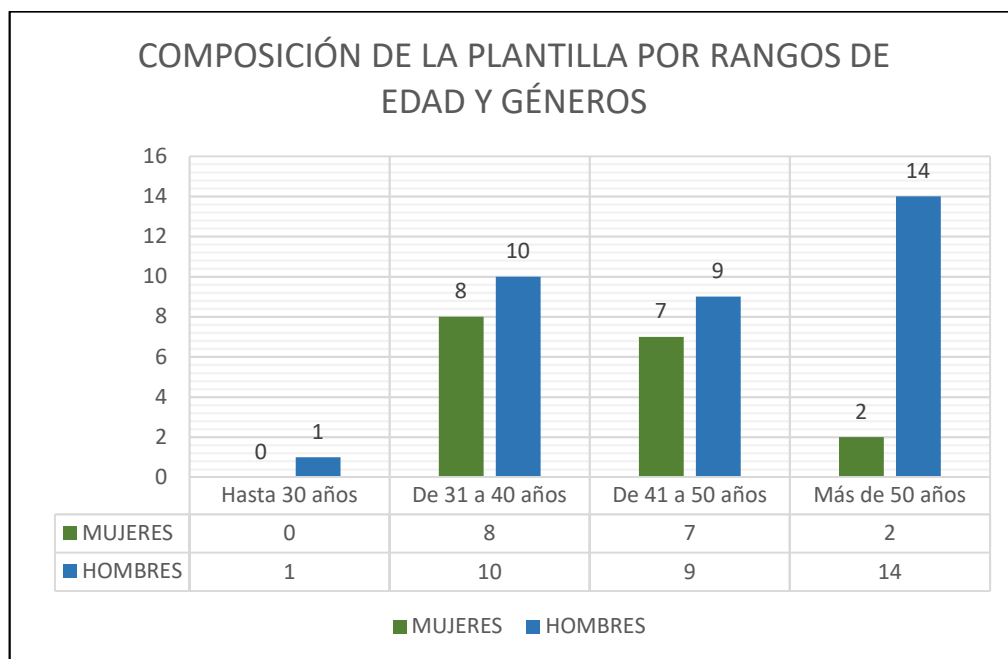
Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
17	33%	34	67%	51



Como se puede comprobar a través de los datos analizados, la plantilla total de BODEGAS LAN se ha mantenido prácticamente constante a lo largo del periodo objeto de estudio. El número de hombres era de 33 en 2018, aumentando en uno en 2019 (alcanzando así 34 trabajadores), y manteniéndose estable en esa cifra en 2020. Por otro lado, el número de mujeres sí ha experimentado un incremento gradual, siendo de 13 en 2018, de 15 en 2019 y, finalmente, de 17 en 2020.

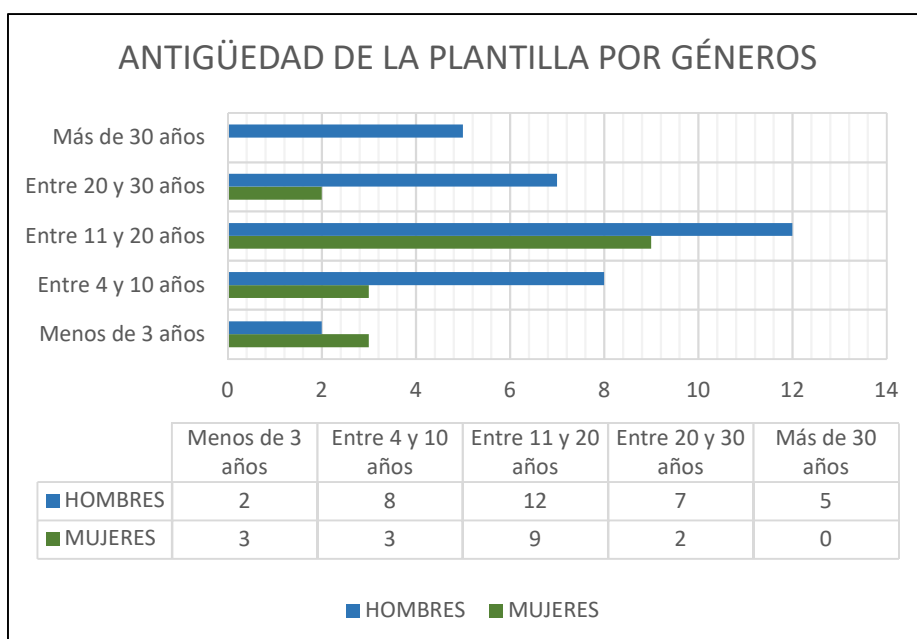
Durante el último ejercicio, la distribución de la plantilla por grupos de edad y antigüedad, es la siguiente:

- **Distribución de la plantilla por géneros:**



Según los datos analizados, BODEGAS LAN cuenta únicamente con un hombre menor de 30 años, no existiendo mujeres dentro de este rango de edad. Asimismo, los grupos de edad comprendidos entre los 31 y 40 años, y los 41 y 50 años son similares, contando con un 44% de mujeres cada uno. Por último, observamos una menor proporción de mujeres en la franja de edad de personas mayores de 50 años, en la que, del total de 16 personas, 14 son hombres, y dos mujeres.

- **Distribución de la plantilla por antigüedad:**



Observamos en la gráfica anteriores que la compañía cuenta con dos mujeres y tres hombres con una antigüedad inferior a tres años, suponiendo el 40% y el 60% respectivamente. En el siguiente rango de antigüedad, relativo a los miembros de la plantilla que llevan entre cuatro y diez años en la empresa, existe un 73% de hombres, frente a un 27% de mujeres, de un total de 11 personas trabajadoras. Respecto a las personas con una antigüedad de entre 11 y 20 años, se encuentran a 12 hombres y nueve mujeres, mientras que, en el siguiente rango (de 20 a 30 años de antigüedad), se cuenta con siete trabajadores y dos trabajadoras. Por último, en relación a los miembros de la plantilla que llevan trabajando más de 30 años en la empresa, existen únicamente cinco hombres.

10.1 Proceso de selección y contratación

En BODEGAS LAN todos los procesos buscan garantizar la selección y contratación no discriminatoria, y la incorporación de mujeres en aquellas áreas y puestos donde su representación sea menor, según la política y los procesos que se aplican en la compañía, dando en todo caso transparencia y visibilidad a los mismos.

La selección y la contratación se lleva a cabo mediante dos procesos, interno y externo. En cuanto a los procesos internos en el círculo de la propia empresa, se comunica verbalmente la existencia de un puesto vacante a los/las posibles candidatos o candidatas de la plantilla. Esto se determina por los/las responsables de departamento, que identifican a las personas que podrían cubrir correctamente el puesto vacante. Por otro lado, si no existen personas que puedan ser apropiadas para el puesto dentro de la empresa, o si se pretende buscar nuevo talento, la compañía externaliza el proceso de selección a otras empresas, que se encargan de buscar perfiles y realizar la primera criba de entrevistas. Posteriormente, remiten los CV's seleccionados a la compañía, que realiza las entrevistas finales por el personal responsable del departamento en el que exista la posibilidad de una nueva contratación. Los criterios de selección son la formación y la experiencia de las personas candidatas.

Las contrataciones realizadas en BODEGAS LAN en los últimos ejercicios, desagregadas por género, son las siguientes:

➤ Año 2018

DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
	Indefinido	3	60%	2	40%	5
	Temporal	0	0%	0	0%	0
	ETT'S	15	60%	10	40%	25

	TOTAL	18	60%	12	40%	30
TIPO DE JORNADA	Completa	18	60%	12	40%	30
	Parcial	0	0%	0	0%	0
	TOTAL	18	60%	12	40%	30

➤ **Año 2019**

DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
	Indefinido	2	50%	2	50%	4
	Temporal	0	0%	0	0%	0
	ETT'S	15	45%	18	55%	33
	TOTAL	17	46%	20	54%	37
TIPO DE JORNADA	Completa	17	46%	20	54%	37
	Parcial	0	0%	0	0%	0
	TOTAL	17	46%	20	54%	37

➤ **Año 2020**

DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
	Indefinido	2	67%	1	33%	3
	Temporal	0	0%	0	0%	0
	ETT'S	4	67%	2	33%	6
	TOTAL	6	67%	3	33%	9
TIPO DE JORNADA	Completa	6	67%	3	33%	9
	Parcial	0	0%	0	0%	0
	TOTAL	6	67%	3	33%	9

Según podemos apreciar en las tablas anteriores, Bodegas LAN, ha realizado contrataciones indefinidas y a través de ETT's, todas a tiempo completo, durante los tres periodos analizados. En el primero de ellos, relativo a 2018, la contratación de mujeres se encuentra en un 40%, habiendo sido dos trabajadoras contratadas de forma indefinida y 10 mediante ETT. En 2019 la contratación de trabajadoras es de un 45% de contratos indefinidos (en los que se incorporaron a la empresa dos hombres y dos mujeres), y un 55% para contrataciones a través de empresas ETT's. Por último, en 2020 se llevaron a cabo tres contrataciones indefinidas, dos a hombres y una a una mujer, mientras que mediante ETT se incorporaron cuatro trabajadores y dos trabajadoras.

10.2 Clasificación profesional

La clasificación profesional en la compañía se determina en función del tipo de tareas y requisitos que exige cada puesto de trabajo. A lo anterior, se añade lo

especificado en el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa³, que establece lo siguiente:

Artículo 26.- Clasificación Profesional: Grupos profesionales

- 1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores en grupos profesionales.*
- 2. La clasificación profesional se estructura en nueve grupos profesionales con cuatro áreas funcionales: administración, mercantil, producción y auxiliares.*
- 3. En el Anexo II del Convenio se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales, los criterios generales y la descripción de los factores que definen la pertenencia a un Grupo.*
- 4. En el Anexo III del Convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con los coeficientes de salario*

En dicho Convenio Colectivo⁴ se determinan los Grupos Profesionales en los que se debe encuadrar la plantilla:

GRUPO 1.-

Personal de Alta Dirección o con enseñanzas universitarias a nivel de Grado o equivalente, Master y Doctorado, que desempeña funciones propias de su responsabilidad o titulación. Responsable de las tareas de organización, coordinación y planificación de los objetivos y actividades del conjunto de la empresa, con gestión de los recursos económicos, financieros y humanos, supervisando las tareas del personal colaborador del mismo o inferior grupo.

Personal con dependencia de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación acreditada, con total autonomía, e iniciativa, requiriendo de la debida experiencia en el puesto de trabajo. Asume una importante responsabilidad en la dirección y supervisión de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales del mismo o inferior grupo.

Personal con experiencia de al menos dos años y la titulación específica para el desarrollo de su gestión, y con la responsabilidad de integrar, coordinar, dirigir y ordenar el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada. Depende directamente de la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

³ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021

⁴ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe Superior, Técnico Título Superior, Técnico Título Medio, Jefe Administrativo de 1ª.

GRUPO 2.-

Personal con enseñanzas universitarias a nivel de Grado, que desempeña funciones propias de su titulación, sin el nivel de conocimientos, experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1.

Personal, con o sin trabajadores a su cargo, que desempeña sus tareas dentro de la empresa en virtud de su titulación obtenida, sin la experiencia y responsabilidad exigidos para el Grupo 1 y dependiendo de un Jefe del mismo o superior Grupo.

Personal con titulación específica para el desarrollo de su gestión, que integra, coordina, dirige y ordena el trabajo de un Departamento, Sección o unidad determinada, dependiendo de un Jefe del mismo o superior grupo. Cuenta con conocimientos específicos de su área y ejecuta tareas que exigen iniciativa, pudiendo resolver las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque precise la consulta a los superiores para resolver otras que trasciendan de su área o competencia.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Técnico Título Superior, Técnico Título Medio, Jefe Administrativo de 2ª y Analista.

GRUPO 3.-

Personal con conocimientos del proceso productivo, subordinado a un Grupo superior, que realiza su cometido con autonomía y responsabilidad en sus funciones. Coordina., dirige y ordena el trabajo de personas a su cargo, en el ámbito de un departamento, sección o unidad determinada.

Personal que con dependencia de un Grupo superior, ejecuta tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio, con la debida especialización, autonomía y responsabilidad.

Para el desempeño de las funciones de este Grupo se recomienda estar en posesión de una titulación en formación profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe de Bodega y Técnico Título Inferior.

GRUPO 4.-

Empleados que realizan tareas similares a la del Grupo 3, pero limitándose su área de responsabilidad a una zona de trabajo. Se recomienda estudios

académicos o equivalentes al grado medio de Formación profesional, o acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Jefe de Ventas y Encargado de Laboratorio.

GRUPO 5.-

Personal con subordinación a un Grupo superior que realiza trabajos de gran complejidad, y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo con cierta autonomía, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.

Trabajadores, subordinados al personal directivo o técnico, con conocimientos prácticos del proceso productivo o comercial, que dirigen y distribuyen las labores del personal a su cargo, de acuerdo con las instrucciones facilitadas por sus superiores.

Se recomienda titulación académica o haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria, o bien, acreditar conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

GRUPO 6.-

Personal subordinado a un Grupo superior, que realiza tareas similares a las del grupo 5, pero con menor experiencia, responsabilidad e iniciativa. Requiere unos conocimientos profesionales adquiridos y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Trabajadores especialistas, que con la debida formación y habiendo realizado el aprendizaje adecuado, ejecutan con iniciativa y responsabilidad las labores propias de su puesto de trabajo, estando capacitados para manejar y cuidar del perfecto estado de todas las máquinas y medios productivos de su sección.

Administrativo Oficial 2ª: Empleado con iniciativa restringida con subordinación al jefe u oficial 1ª, que efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencias y demás trabajos similares.

Ayudante de laboratorio: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos realiza su trabajo bajo la supervisión de un superior.

Conserje:

Telefonistas con idiomas:

Maquinistas, polivalentes, carretilleros con equipo informático, toneleros, chofer de cisterna, mecánicos, electricistas, autoventistas: Son quienes, habiendo

realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a sus cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. Igual polivalencia se entenderá como la destreza de desarrollar su cometido en todas las máquinas de su sección.

En este nivel se encuadrarán los trabajadores que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: Filtros, embotelladoras, encorchadoras, etiquetadoras, precintadoras, despaletizadoras y lavadoras sección de frío.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Administrativo Oficial de 2ª, Ayudante de Laboratorio, Conserje, y Oficial de 1ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista con idioma, Conserje, Carretillero con máquina informática, Maquinistas polivalentes, Chóferes de cisterna, Mecánicos, Electricistas y Toneleros.

GRUPO 7.-

Personal que sin llegar a la perfección exigida a los trabajadores del grupo 6, y sin la experiencia de éstos, pero con los conocimientos profesionales precisos, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia, estando capacitados para manejar varias máquinas automáticas.

Maquinistas, carretilleros, recadero con automóvil: Integran esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida a los oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia. Además obtendrán esta categoría quienes para el desarrollo de sus funciones utilicen carretillas elevadoras, y siempre y cuando se haya superado el periodo de formación y aprendizaje a plena satisfacción.

En este nivel se encuadran los trabajadores que reúnan los requisitos arriba reseñados y sean responsables de: paletizadoras, enmalladoras, lavadora de barricas, trasegadores y apiladores de barricas.

Guía y Camarero.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Subalterno de 1ª y Oficial de 2ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Conductor de carretilla elevadora, Operador de máquinas de embotellado, barricas y bodega, Guía turístico, Recadero con automóvil y Camarero de mesa y stand.

GRUPO 8.-

Personal dedicado a labores elementales y puramente mecánicas de carácter administrativo y técnico, bajo la supervisión de personal de Grupo superior. No tiene trabajadores a su cargo.

Personal sin experiencia o en período de formación, que realiza tareas propias de los Grupos superiores. Oficial de 3ª, ayudante tonelero, ayudante de trasiega, guarda / portero, telefonista recepcionista, auxiliar

administrativo y de laboratorio y ayudante de cocina: Trabajadores que sin llegar a la perfección exigida a los trabajadores del nivel 7, ejecutan algunas de las tareas propias de su sección con la suficiente corrección y eficacia. Su obtención se concederá a partir del aprendizaje y manejo completo de una máquina automática.

Encuadra al personal de las antiguas categorías: Auxiliar de laboratorio, Auxiliar Administrativo, Subalterno de 2ª y Oficial de 3ª Obrero, e incluye los puestos de trabajo de Telefonista – Recepcionista, Ayudante de tonelero, Vigilancia - Portería y Ayudante de cocina.

GRUPO 9.-

Personal destinado a ejecutar labores de escasa especialización, establecidas de forma concreta, con un alto grado de dependencia y para cuya realización se requiera predominantemente la aportación de esfuerzo físico. Una vez destinados a máquinas de proceso automático, con el correspondiente período de formación y aprendizaje satisfactorio, se promoverá su cambio de categoría en el plazo máximo de un año.

Encuadra al personal de la antigua categoría de Peón e incluye los puestos de trabajo de Personal de limpieza y Jardinero.

Los puestos de trabajo con los que cuenta BODEGAS LAN son los que se muestran a continuación:

Puesto 1	GERENTE
Puesto 2	JEFE/A SUPERIOR
Puesto 3	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A
Puesto 4	TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS
Puesto 5	ADMINISTRATIVO/A GP2
Puesto 6	JEFE/A VENTAS
Puesto 7	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A
Puesto 8	INSPECTOR/A DE VENTAS
Puesto 9	ENCARGADO/A GP4

Puesto 10	ADMINISTRATIVO/A GP4
Puesto 11	OBRERO/A GP4
Puesto 12	ENCARGADO/A GP5
Puesto 13	ADMINISTRATIVO/A GP5
Puesto 14	OBRERO/A GP5
Puesto 15	AUX. LABORATORIO
Puesto 16	ADMINISTRATIVO/A GP6
Puesto 17	OBRERO/A GP6
Puesto 18	AYDTE. LABORATORIO
Puesto 19	OBRERO/A GP7
Puesto 20	ADMINISTRATIVO/A GP8
Puesto 21	OBRERO/A GP8
Puesto 22	OBRERO/A GP9

Los puestos mostrados, desagregados por género, quedan representados de la siguiente manera:

N.º PUESTO	NOMBRE PUESTO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Puesto 1	GERENTE	0	1	0%	100%
Puesto 2	JEFE/A SUPERIOR	2	2	50%	50%
Puesto 3	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1	0	100%	0%
Puesto 4	TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS	1	0	100%	0%
Puesto 5	ADMINISTRATIVO/A GP2	0	1	0%	100%
Puesto 6	JEFE/A VENTAS	0	3	0%	100%
Puesto 7	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	0	1	0%	100%
Puesto 8	INSPECTOR/A DE VENTAS	1	1	50%	50%
Puesto 9	ENCARGADO/A GP4	2	0	100%	0%
Puesto 10	ADMINISTRATIVO/A GP4	0	1	0%	100%
Puesto 11	OBRERO/A GP4	0	1	0%	100%
Puesto 12	ENCARGADO/A GP5	0	1	0%	100%
Puesto 13	ADMINISTRATIVO/A GP5	3	2	60%	40%
Puesto 14	OBRERO/A GP5	0	1	0%	100%
Puesto 15	AUX. LABORATORIO	1	0	100%	0%

Puesto 16	ADMINISTRATIVO/A GP6	3	0	100%	0%
Puesto 17	OBRERO/A GP6	0	6	0%	100%
Puesto 18	AYDTE. LABORATORIO	1	0	100%	0%
Puesto 19	OBRERO/A GP7	1	6	14%	86%
Puesto 20	ADMINISTRATIVO/A GP8	1	0	100%	0%
Puesto 21	OBRERO/A GP8	0	1	0%	100%
Puesto 22	OBRERO/A GP9	0	6	0%	100%

Como podemos observar en la tabla superior, BODEGAS LAN cuenta con un alto número de puestos unipersonales, esto es, ocupados por un solo hombre o una sola mujer. Señalados en azul, encontramos aquellos puestos en los que hay una composición equilibrada en cuanto a géneros, siendo éstos los puestos de *Jefe/a Superior, Inspector/a de Ventas y Administrativo/a GP5*, en los que ningún género supera el 60% o se queda por debajo del 40%. Asimismo, están marcados en naranja los puestos en los que hay mayor representación de mujeres que de hombres, *Encargado/a GP4 y Administrativo/a GP6*, contando ambos con un 100% de trabajadoras. Por último, destacados en verde los puestos en los que el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres, *Obrero/a GP6, Obrero/a GP7 y Obrero/a GP9*, contando el segundo de ellos con un 14% de trabajadoras, y con un 100% de hombres los otros dos.

BODEGAS LAN se estructura, además, con los siguientes grupos profesionales desagregados por género:

DESCRIPCIÓN CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
GP1	2	3	40%	60%
GP2	2	1	67%	33%
GP3	0	4	0%	100%
GP4	3	3	50%	50%
GP5	3	4	43%	57%
GP6	5	6	45%	55%
GP7	1	6	14%	86%
GP8	1	1	50%	50%
GP9	0	6	0%	100%

Según los datos analizados, encontramos equilibrio en los grupos profesionales 1, 4, 5, 6 y 8, señalados en azul. En ellos, no hay ningún género con una representación porcentual por debajo del 40%, ni por encima del 60%. Asimismo,

se encuentra recalcado en naranja el grupo profesional 2, en el que el porcentaje de mujeres se encuentra ligeramente por encima del punto de equilibrio. De igual manera, están marcados en verde aquellos grupos profesionales en los que el porcentaje de hombres es superior, siendo los números 3, 7 y 9, el segundo con un porcentaje del 14% de mujeres y los dos restantes teniendo totalidad de representación masculina.

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 indica que los trabajadores y trabajadoras tendrán 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.

BODEGAS LAN no dispone de un Plan de Formación Anual, sino que al final de cada ejercicio, en función de las necesidades formativas que se detecten en los distintos puestos de trabajo, los/as responsables de departamento determinan qué formaciones sería conveniente impartir durante el siguiente año.

En el Convenio Colectivo de aplicación en la empresa⁵, se estipula lo siguiente en cuanto a las formaciones:

Artículo 28º.- Cursillos de formación profesional

Cuando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto razonablemente por los Comités de Empresa, podrán efectuar a su cargo, y en colaboración con los organismos competentes, cursillos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos productores que puedan estar interesados en acudir a ellos.

Las acciones formativas realizadas en BODEGAS LAN en los últimos ejercicios, desagregadas por géneros son las siguientes:

➤ Año 2018

⁵ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021

CURSOS	TO DESTINATARIO DE LA FORMA	HORAS	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
C.A.P.	PRODUCCION - DEPOSITOS	35	1	100%	0	0%	1
NIVEL BASICO PREV.RIESGOS LAB.	COMERCIAL - ADMINISTRACION	60	1	33%	2	67%	3
MARKETING DIGITAL PARA EMPRESAS	DEPARTAMENTO COMERCIAL	60	0	0%	1	100%	1
MARIDAJES	PUESTOS BODEGA EN GENERAL	16	5	42%	7	58%	12

➤ **Año 2019:**

CURSOS	PUESTO DESTINATARIO	HORAS	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
CATA DE VINOS DE LA RIOJA	PUESTOS BODEGA EN GENERAL	14	4	40%	6	60%	10
INFUENCIA EN REDES SOCIALES	COMERCIAL - ENOTURISMO	12	4	40%	6	60%	10
NIVEL BASICO PREV.RIESGOS LAB.	RRHH - ENOTURISMO	60	1	50%	1	50%	2
CATA DE VINOS POR D.O.ESPAÑOLAS	PUESTOS BODEGA EN GENERAL	14	4	40%	6	60%	10

➤ **Año 2020:**

CURSOS	PUESTO DESTINATARIO	HORAS	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	TOTAL
PREVENCION RIESGOS LABORALES	ADMINISTRACION	60	0	0%	3	100%	3
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	PRODUCCION BODEGA	30	2	67%	1	33%	3
MARKETING COMERCIAL PARA EMPRESAS	COMERCIAL	60	0	0%	1	100%	1
CATA DE VINOS PARA PROFESIONALES	PUESTOS DE BODEGA EN GRAL.	12	2	22%	7	78%	9

Según los datos plasmados en la tabla, en el año 2018 se llevaron a cabo cuatro formaciones diferentes. De ellas, únicamente una tuvo presencia exclusivamente masculina, mientras que otra sólo estuvo conformada por asistentes mujeres. Las dos restantes contaron con una mayor proporción de trabajadoras que de trabajadores, con un 67% una y un 58% de presencia femenina la otra.

En el año 2019 fueron realizadas, de nuevo, cuatro formaciones. En esta ocasión, todas ellas contaron con asistentes de ambos géneros, contando asimismo todas con una presencia equilibrada de los dos, ya que ninguno superaba el 60% ni estaba por debajo del 40%.

Por último, encontramos los datos del ejercicio 2020. En este año, se llevaron a cabo otros cuatro cursos, siendo todos los asistentes hombres en dos de ellos. En un tercero, hubo una presencia del 33% de mujeres, mientras que en el cuarto las trabajadoras fueron mayoría, con un 78%.

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.”

En BODEGAS LAN no existe un proceso formal para gestionar las promociones que puedan tener lugar en la compañía. Habitualmente, cuando una persona lleva un tiempo en un puesto de trabajo desarrollando unas funciones que controla a la perfección, su responsable se plantea la posibilidad de promocionarla a un puesto con funciones y responsabilidad superiores, para lo que cuenta con el comité de dirección de la compañía. Los criterios para aplicar las promociones internas del personal están basados exclusivamente en la experiencia y rendimiento de cada persona candidata.

10.5 Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo, es decir, todo lo relacionado con la jornada laboral, vacaciones u horarios en los que se desarrolla la actividad en la compañía, entre otros, la empresa tiene en cuenta lo establecido en el Convenio Colectivo que le es de aplicación⁶:

Artículo 20º.- Jornada Laboral

Durante los años 2019, 2020 y 2021, el tiempo de trabajo real y efectivo será de 1.740 horas, en cómputo anual.

La Dirección de cada empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo

⁶ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021

continuo o partido, por turnos, rígidos o flexibles, acomodando al número de horas establecido y respetándose el cómputo de jornada anual.

Igualmente podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, del 10% de la jornada de trabajo. Dentro de la flexibilidad del 10% anual, se podrán incluir dos sábados como máximo en el tercer cuatrimestre de cada año, con un máximo de 8 horas de trabajo (cada sábado). La flexibilidad permitirá la realización de jornadas de un mínimo de 7 horas y un máximo de 9 horas.

Sin perjuicio de lo anterior, cada empresa podrá pactar con sus trabajadores el calendario laboral que más convenga a los intereses empresariales y sociales.

Artículo 21. Vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales, en jornadas de lunes a viernes.

El disfrute de las mismas se realizará de común acuerdo entre las personas trabajadoras y empresa y, al menos, dos semanas se tomarán en los meses de verano entre los días 1 de julio al 15 de septiembre, excluyendo para el personal necesario los días que coincidan con el inicio del periodo de vendimia en la empresa, que se considerará desde la entrada de la uva en la Bodega.

Para lo no regulado en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29º.- Derechos sociales

Las empresas facilitarán gratuitamente a su personal, el vino que racionalmente venga siendo habitual. En todo caso, su consumo será siempre fuera de la jornada de trabajo.

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.

BODEGAS LAN 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.

A continuación, podemos contemplar la modalidad de los contratos y jornadas existentes en BODEGAS LAN durante los últimos ejercicios, desagregadas por géneros:

➤ **Año 2018**

DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
	Indefinido	33	72%	13	28%
	Temporal	0	0%	0	0%
	ETT'S	0	0%	0	0%
TIPO DE JORNADA	Completa	33	72%	13	28%
	Parcial	0	0%	0	0%

➤ **Año 2019**

DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
	Indefinido	34	69%	15	31%
	Temporal	0	0%	0	0%
	ETT'S	0	0%	0	0%
TIPO DE JORNADA	Completa	34	69%	15	31%
	Parcial	0	0%	0	0%

➤ **Año 2020**

DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
	Indefinido	34	67%	17	33%
	Temporal	0	0%	0	0%
	ETT'S	0	0%	0	0%
TIPO DE JORNADA	Completa	34	67%	17	33%
	Parcial	0	0%	0	0%

Tal y como podemos ver en las tablas, la totalidad de la plantilla de BODEGAS LAN dispone de un contrato de modalidad indefinida, y todas las personas cumplen en la actualidad con un horario de jornada completa.

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

BODEGAS LAN 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.

A lo anterior añade 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.

La Ley Orgánica de Igualdad 2007, indica en relación 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.*

En el Convenio Colectivo⁷ de aplicación en la compañía, se regula la posibilidad de disfrutar de una excedencia en los siguientes términos:

Artículo 22º.- Excedencias

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

⁷ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 23º.- Licencias

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días

Se equipara el hecho del matrimonio con el reconocimiento oficial de ser pareja de hecho, con efectos a esta licencia, si bien tendrá las siguientes limitaciones: Sólo podrá disponerse del permiso una única vez con la misma pareja, teniéndose derecho a un único permiso bien sea por matrimonio o por la inscripción como pareja de hecho.

Sólo será posible tener derecho a este permiso una vez cada cinco años

b) Matrimonio de padres: 1 día natural

c) Matrimonio de hijos o hermanos: 1 día natural

d) Primera Comunión de hijos o hermanos: 1 día natural

e) Nacimiento de hijo: 3 días naturales. Será de 4 días naturales si el trabajador necesita desplazarse al efecto.

f) Intervención quirúrgica y enfermedad grave, de padres, padres políticos, hijos, cónyuge o pareja de hecho, hermanos y hermanos políticos: por el tiempo de internamiento hospitalario o domiciliario que requiera cuidados, con un máximo de 3 días naturales, ampliables a 4 días naturales en los casos de desplazamiento.

g) Enfermedad grave de demás parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (abuelos de ambos cónyuges, nietos), 2 días naturales, ampliables hasta 4 días de necesitarse desplazamiento al efecto.

h) Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho y fallecimiento de hijos: 4 días laborales. Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales, ampliables hasta 4 días naturales cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

i) Traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k) Consulta médica pública o privada, para prestaciones sanitarias cubiertas por el sistema público de salud, por el tiempo indispensable para la consulta y el desplazamiento si lo hubiere.

l) Hasta un máximo de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido, repartido este derecho con un límite de cuatro ocasiones, para el supuesto de que el trabajador precise ausentarse para atender a padres o familiares de primer grado, en el caso de que los mismos tengan ingreso o salida hospitalaria, o para asistir a consulta médica pública o privada, para prestación sanitaria cubierta por el sistema público de salud y que requiera acompañamiento.

Se entenderá que existe desplazamiento, cuando el trabajador tenga que efectuar una salida desde su domicilio, superior a 75 kilómetros.

Todas las referencias a cónyuges se extenderán a la pareja de hecho, que tenga convivencia con el trabajador de forma permanente y acreditada a la empresa mediante documento pertinente oficial.

Artículo 41º.- Movilidad geográfica y desplazamientos

El contenido actual del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se modifica en cuanto se refiere a los traslados contemplados en él, en el sentido de que la decisión adoptada sobre los mismos, deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 60 días a la fecha de su efectividad. También se determina respecto a la compensación por gastos de traslado, que se abonarán los que

justificadamente correspondan, aunque superen la cifra de 7.000,00 euros y complementando los mismos, si fueren inferiores a dicha cifra, en todo caso, hasta la cuantía máxima de 7.000,00 euros, que se hará figurar bajo el concepto de compensación e indemnización por el citado traslado. Finalmente, también se incrementa la cuantía de la indemnización prevista por la posible extinción del contrato, en el caso de no aceptar el trabajador su traslado, que quedará establecida en los 33 días de salario por año de servicio, con el máximo de dieciséis mensualidades.

Es relevante mencionar que en la compañía la gestión de los permisos de maternidad, paternidad o ayuda a personas dependientes, no se encuentra procedimentada, sino que es directamente la persona quien se pone en contacto con el/la responsable de departamento para analizar la situación y proceder según la legislación vigente. La compañía cuenta con políticas de teletrabajo (en el caso de que el puesto lo permita), y posibilidades de reducción de jornada como medidas concretas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad.

En BODEGAS LAN, los datos desagregados por géneros, en cuanto a los permisos retribuidos y no retribuidos relacionados con materias relacionadas con la conciliación y corresponsabilidad, son los siguientes:

AÑO	HOMBRES	%HOMBRES	MUJERES	%MUJERES	TIPO
2019	1	50%	1	50%	NACIMIENTO
2020	4	66%	2	33%	NACIMIENTO

Estos datos muestran que, durante el año 2019, se acogieron a permisos retribuidos por motivos de maternidad/paternidad un hombre y una mujer. Por otro lado, en 2020 fueron cuatro hombres y dos mujeres los que solicitaron y se beneficiaron de dichos permisos.

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 puestos o niveles profesionales.

El Convenio Colectivo⁸ de aplicación en la empresa, especifica:

Artículo 42º.- Igualdad de oportunidades y de trato

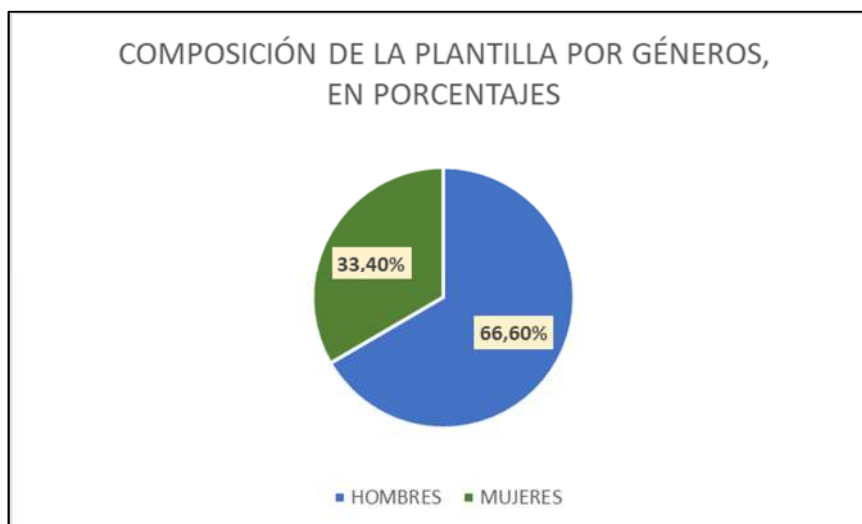
Las partes firmantes del presente convenio reconocen la difícil situación laboral de las mujeres en el sector y en cuanto al acceso al empleo. A fin de mejorar el acceso a todas las profesiones y de cara a detectar y solventar los casos de segregación ocupacional, se tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Se utilizarán los informes estadísticos sobre la plantilla como instrumento para detectar situaciones de discriminación.*
- Se asegurarán que la condición de mujer no sea criterio para despidos o supresiones de puestos de trabajo.*
- Para ello se podrá elaborar un programa de acciones positivas y mejoras respecto de la legislación ajustado a la situación laboral de la empresa.*
- Se podrán crear comisiones mixtas para la igualdad de oportunidades.*
- Se garantizará la no-discriminación de las mujeres en el empleo, así como el derecho a una igualdad de oportunidades efectiva entre hombres y mujeres.*
- Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de categoría profesional a los trabajadores únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.*
- En todo caso, se tendrá en cuenta lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

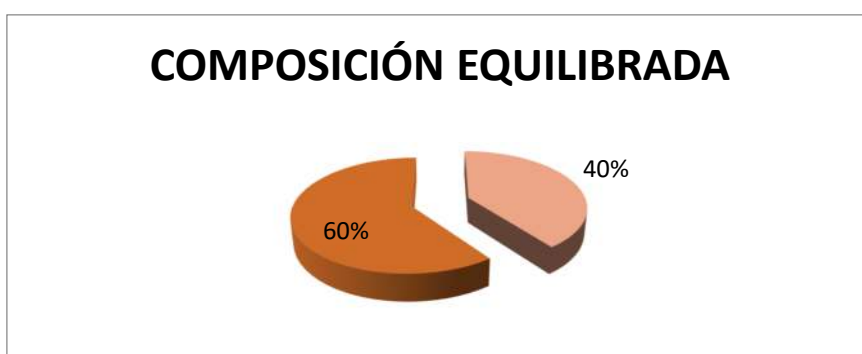
Como ha quedado reflejado al inicio del informe diagnóstico, la composición de la plantilla en BODEGAS LAN es la siguiente:

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
17	33%	34	67%	51

⁸ CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021



Señala la 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”*.



Observamos como, en la compañía, la distribución de géneros se encuentra en una proporción muy cercana a la composición equilibrada, con un 33,04% de mujeres, frente a un 66,06% de hombres. Esto es especialmente destacable teniendo en cuenta el sector históricamente masculinizado en el que opera BODEGAS LAN.

En relación con la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de BODEGAS LAN, también reflejados en el apartado de clasificación profesional, analizamos a continuación los puestos con mayor número de empleados y empleadas de la plantilla:

N.º PUESTO	NOMBRE PUESTO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Puesto 13	ADMINISTRATIVO/A GP5	3	2	60%	40%

Puesto 17	OBRERO/A GP6	0	6	0%	100%
Puesto 19	OBRERO/A GP7	1	6	14%	86%
Puesto 22	OBRERO/A GP9	0	6	0%	100%

Los datos anteriores reflejan que, en los puestos de mayor representación de la plantilla, hay mayor número de hombres, encontrándose la mayoría de mujeres distribuidas en puestos minoritarios. Tres de estos puestos son los de *Obrero/a GP6*, *Obrero/a GP7* y *Obrero/a GP9*, entre los que hay únicamente una mujer. Sin embargo, el cuarto puesto, *Administrativo/a GP5*, tiene un 60% de mujeres.

Finalmente, en cuanto a la representación de ambos géneros en los puestos de mayor responsabilidad y exigencia de la empresa, el número de hombres y mujeres queda distribuido como se muestra a continuación:

N.º PUESTO	NOMBRE PUESTO	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES
Puesto 1	GERENTE	0	1	0%	100%
Puesto 2	JEFE/A SUPERIOR	2	2	50%	50%
Puesto 3	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	1	0	100%	0%

Observamos en la tabla anterior en que uno de los tres puestos de mayor responsabilidad en la empresa, el puesto de *Gerente*, es unipersonal y está ocupado por un hombre. En cuanto al segundo puesto de mayor responsabilidad *Jefe/a Superior*, está formado por cuatro personas, dos hombres y dos mujeres, encontrando así un total equilibrio entre ambos géneros en dicho puesto de trabajo. Finalmente, el tercer puesto, *Jefe/a Administrativo/a* es también unipersonal, contando en este caso con una mujer. Destacamos por tanto, que del total de 6 personas que ocupan los puestos de mayor responsabilidad y exigencia en la compañía, el 50% está ocupado por hombres, y el 50% por mujeres.

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 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 y % de Mujeres por puesto de trabajo**

En este apartado se deben recoger las diferencias salariales por Puestos de trabajo, desagregadas por género. 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 brechas salariales de género. Para poder hablar de brecha salarial de género, la diferencia debe ser superior al 25% y no estar justificada.

Como hemos indicado con anterioridad, los diferentes puestos de trabajo en los que se distribuye la compañía son:

Puesto 1	GERENTE
Puesto 2	JEFE/A SUPERIOR
Puesto 3	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A
Puesto 4	TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS
Puesto 5	ADMINISTRATIVO/A GP2
Puesto 6	JEFE/A VENTAS
Puesto 7	TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A
Puesto 8	INSPECTOR/A DE VENTAS
Puesto 9	ENCARGADO/A GP4
Puesto 10	ADMINISTRATIVO/A GP4
Puesto 11	OBRERO/A GP4

Puesto 12	ENCARGADO/A GP5
Puesto 13	ADMINISTRATIVO/A GP5
Puesto 14	OBRERO/A GP5
Puesto 15	AUX. LABORATORIO
Puesto 16	ADMINISTRATIVO/A GP6
Puesto 17	OBRERO/A GP6
Puesto 18	AYDTE. LABORATORIO
Puesto 19	OBRERO/A GP7
Puesto 20	ADMINISTRATIVO/A GP8
Puesto 21	OBRERO/A GP8
Puesto 22	OBRERO/A GP9

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

DIFERENCIA SALARIAL		
Puestos	% mujeres	Salario Base + Complem
Total Puesto 1		
Total Puesto 2	50%	-15%
Total Puesto 3		
Total Puesto 4		
Total Puesto 5		
Total Puesto 6		
Total Puesto 7		
Total Puesto 8	50%	-12%
Total Puesto 9		
Total Puesto 10		
Total Puesto 11		
Total Puesto 12		
Total Puesto 13	60%	-50%
Total Puesto 14		
Total Puesto 15		
Total Puesto 16		
Total Puesto 17		
Total Puesto 18		
Total Puesto 19	14%	7%
Total Puesto 20		
Total Puesto 21		
Total Puesto 22		

Podemos observar en la tabla superior la columna de porcentaje de mujeres, en la que viene indicado el tanto por ciento de representación femenina en aquellos puestos ocupados por ambos géneros; por tanto, en los puestos en los que sólo hay hombres o mujeres, este porcentaje no aparece. En la columna de Salario Base + Complementos encontramos los porcentajes de diferencia salarial en aquellos puestos en los que hay representación de ambos géneros. Los porcentajes subrayados en verde indican una diferencia salarial favor de las mujeres, mientras que los porcentajes subrayados en naranja indican una diferencia salarial a favor de los hombres.

De los cuatro porcentajes de diferencia salarial que resultan del análisis realizado, tres de ellos (subrayados en verde) son a favor de la mujer, y uno a favor del hombre (destacado en naranja). Salvo en el puesto 13, *Administrativo/a GP5*, el resto de porcentajes de diferencia salarial se encuentra muy por debajo del 25% a partir del cual la empresa debe justificar la citada diferencia retributiva. En concreto, las diferencias son de un 15, 12 y 7%. Únicamente observamos una diferencia del 50% en el puesto de *Administrativo/a GP5* en el que hay un total de 5 personas, 3 mujeres y dos hombres. Una de las mujeres ostenta la función de Responsable de Marketing, y la otra de Export Manager, siendo responsable de ventas en varios países. En ambos casos sus funciones y responsabilidad son superiores a las del resto de personas del mismo puesto. Además, en el caso de la Export Manager, percibe un salario superior en concepto de complementos salariales al realizar gran parte de su trabajo en el extranjero, y recibir un bonus anual elevado por las ventas realizadas.

10.9 Prevención del acoso sexual

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.

BODEGAS LAN 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.

Se añade como **Anexo II** del presente Plan de Igualdad, el **Protocolo para la prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o por razón de Sexo**, 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 en la empresa para todos sus

trabajadores y trabajadoras, independientemente del modelo de relación laboral que mantengan con la misma.

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 Negociadora de Igualdad creada al efecto.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA: es responsabilidad de la Comisión Negociadora de Igualdad la realización de un seguimiento al menos semestral 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
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo

11.1 Proceso de selección y contratación

- Compromiso de que los canales de reclutamiento garantizan la información del puesto vacante añadiendo que la empresa está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Documentos y textos publicados	

RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Revisión canales de Reclutamiento	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Semestral	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

- Establecimiento de un procedimiento estandarizado de selección, que sea objetivo, basado en competencias, capacidad y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) y sea utilizado en todos los procesos de selección. Las entrevistas y las pruebas de selección garantizarán la imparcialidad del proceso en cuanto al sexo.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Documento realizado	
RESPONSABLE	RRHH Comisión Igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de RRHH	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Semestral	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

11.2 Clasificación profesional

- Eliminación de forma paulatina las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Nº de documentos analizados Nº documentos modificados	
RESPONSABLE	RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de RRHH	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

11.3 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.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Nº y tipología de cursos impartidos Nº de personas asistentes a la formación (H/M)	

RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Soporte área legal	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Semestral	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

11.4 Promoción profesional

- Compromiso de que los protocolos de promoción se rijan por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Documento con el protocolo	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Personal RRHH	
PLAZO DE EJECUCIÓN	30/06/2022	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

11.5 Condiciones de trabajo

- Compromiso al fomento del uso de un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio, que promueva la igualdad en la organización, evitando el uso de estereotipos sexistas en cualquiera de sus ámbitos de trabajo, así como en su relación con clientes, proveedores o cualquier otro tercero con el que pudiera establecer cualquier tipo de comunicación.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Acciones realizadas	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

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

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

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Nº de peticiones de parejas de hecho Nº de personas informadas sobre	

	derechos de conciliación	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

11.7 Infrarrepresentación femenina

- Se establecerán acciones positivas para la promoción y cobertura de los puestos en aquellas áreas o departamentos con infrarrepresentación de mujeres y hombres en la empresa, si existiese, con el objetivo de equilibrar la presencia de ambos, siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad en los distintos niveles de la compañía, en cumplimiento de lo estipulado en la Ley de igualdad.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Nº de procesos realizados (M/H) Nº de promociones realizadas (M/H) Nº de candidaturas presentadas (M/H)	
RESPONSABLE	RRHH	

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe vacantes y resolución de éstas	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

- Promover la contratación, siempre que sea posible, de colectivos de mujeres en situación de vulnerabilidad, y/o en riesgo de exclusión social, acreditada por los servicios sociales.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Nº de personas contratadas en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social.	
RESPONSABLE	RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

- Fomento de la presencia equilibrada de mujeres en las categorías con mayor responsabilidad (órganos de dirección, responsables de departamentos, responsables de área, etc.) donde se encuentre infrarrepresentada.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Nº de mujeres que han sido contratadas en órganos de dirección	
RESPONSABLE	RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe de RRHH	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Anual	

11.8 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.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Realización del estudio Informe sobre implantación de medidas correctivas por detección de desigualdades retributivas	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH	

MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS	Informe retributivo estadístico de RRHH	
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

- 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.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Registro salarial	
RESPONSABLE	RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

11.9 Prevención y apoyo ante acoso sexual o por razón de sexo

- Formación específica con perspectiva de género y acoso sexual y por razón de sexo a la Comisión Negociadora de Igualdad.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Nº de cursos realizados. Nº de personas que han participado en los cursos. (M/H).	
RESPONSABLE	Comisión de Igualdad RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS		
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

- Implementación y difusión del uso del Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.

		CONTROL
INDICADOR (KPI)	Implementación y difusión del protocolo Nº de campañas o actuaciones. Nº de personas informadas.	
RESPONSABLE	RRHH	
MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS		

PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Semestral	

Anexo I. Informe valoración 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)⁹, 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 I¹⁰ del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña el informe sobre la aplicación¹¹ de la Directiva 2006/54/CE¹². 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.¹³

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.

⁹ <http://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

¹⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-512-final_en.pdf

¹¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF>

¹² 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>

¹³ Disponible en <http://www.igualdadnlaempresa.es/>

2. 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 a 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 en 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.

3. 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
LIDERAZGO DE EQUIPOS	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
INICIATIVA	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
AUTONOMÍA	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
HABILIDADES INTERPERSONALES	No necesarias Básicas Medias Avanzadas
GESTIÓN EMOCIONAL/ ESTRÉS	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre

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. Liderazgo de equipos

Indica la necesidad del puesto de liderar 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. Habilidades interpersonales

Indica el nivel de capacidad para gestionar personas/conflictos/situaciones durante el desarrollo del trabajo.

VIII. Gestión emocional/ estrés

Indica si el puesto requiere el cumplimiento de plazos urgentes, no planificados, falta de tiempo para terminar las tareas, exigencias de entrega de trabajos con rapidez en momentos determinados.

4. 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, que han sido agrupados según el número de puntos que han obtenido, con el fin de efectuar las comparaciones pertinentes:

Agrupaciones puestos valor similar	Puestos Agrupados	Puntos Grado
Grado 1	GERENTE	80 - 100
Grado 2	JEFE/A SUPERIOR	60 - 80
	JEFE/A ADMINISTRATIVO/A	
Grado 3	ADMINISTRATIVO/A GP2	40 - 60
	JEFE/A VENTAS	
	TÉCNICO/A INFORMÁTICO	
Grado 4	TÉCNICOS/AS NO TITULADOS	20 - 40
	INSPECTOR/A DE VENTAS	
	ENCARGADO/A GP4	
	ADMINISTRATIVO/A GP4	
	OBRERO/A GP4	
	ENCARGADO/A GP5	
	ADMINISTRATIVO/A GP5	
Grado 5	OBRERO/A GP5	0 - 20
	AUX. LABORATORIO	
	ADMINISTRATIVO/A GP6	
	OBRERO/A GP6	
	AYDTE. LABORATORIO	
	OBRERO/A GP7	
	ADMINISTRATIVO/A GP8	
	OBRERO/A GP8	
	OBRERO/A GP9	

1. Interpretación del resultado de la valoración en retribuciones

Para determinar si existe brecha salarial de género (a partir del 25% de diferencia salarial) teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo, la comparativa sólo se puede efectuar respecto de los puestos que tienen la misma puntuación y hay representación de ambos géneros.

Descripción	Puntos Grado	% Diferencia Salarial
Grado 2	60-80	-3%
Grado 4	20-40	-22%
Grado 5	0-20	-9%

En la tabla superior¹⁴ se han agrupado en grados los diferentes puestos de trabajo de la empresa según el rango de puntos que han obtenido. Aparecen reflejados únicamente aquellos que tienen representación de ambos géneros, con el fin de poder medir la diferencia salarial teniendo en cuenta su valoración. Entre los mismos se ha procedido a analizar la diferencia salarial existente, siendo los resultados los siguientes:

¹⁴ Los porcentajes en positivo indican una cifra a favor de los hombres. Los porcentajes en negativo indican una cifra a favor de las mujeres.

- Con 60-80 puntos aparecen el Grado 2. En esta agrupación hay representación de ambos géneros, siendo el porcentaje de diferencia salarial un 3% a favor de las mujeres.
- Con 20-40 puntos observamos el Grado 4. Éste dispone asimismo de representación por parte de trabajadoras y de trabajadores, y la diferencia salarial obtenida es de un 22% a favor de las mujeres.
- Finalmente, con 0-20 puntos se encuentra el Grado 5. Dicho grupo de puestos está ocupado por hombres y por mujeres, y la diferencia salarial es del 9% a favor de las mujeres.

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 agrupación por grado 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. Como podemos observar, en BODEGAS LAN no existen agrupaciones por grado que superen el 25% de diferencia salarial.

Anexo II. Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo

1) 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.

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada de un modo digno. En virtud a este derecho, BODEGAS LAN y la Representación Legal de los trabajadores y las 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.

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 los trabajadores y las 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.

2) OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de la compañía frente a denuncias por acoso.

Se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual o por razón de sexo, por parte de algún trabajador/a.

3) DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

3.1 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 o 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 asocian, 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.
- 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 y las condiciones de trabajo de la persona acosada 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 manifestado por la víctima como no deseado 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.

3.2 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 aíslen 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.

4) 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.
- 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.
- Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los 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 la Asesoría confidencial.

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.

5) ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a la totalidad de la plantilla de BODEGAS LAN.

La empresa BODEGAS LAN 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 BODEGAS LAN 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 contrataciones o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs u personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Para ello, la empresa BODEGAS LAN 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 entrará en vigor en el momento de su publicación con una vigencia indefinida. En caso de denuncia del mismo por parte de la Dirección de la empresa o de la Representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, se procederá a la negociación de un nuevo Protocolo.

6) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

La persona o personas competentes para la recepción de las quejas y/o denuncias será acordada por la Comisión Negociadora de Igualdad de entre sus miembros.

Una vez determinada la persona o personas receptoras de las denuncias, así como de la posterior instrucción del procedimiento, pasará a llamarse *Asesoría Confidencial*. Igualmente se designará un suplente. Preferentemente, la composición de la Asesoría confidencial tendrá carácter paritario; es decir, estará compuesta por un hombre y una mujer.

Las personas integrantes de la Asesoría Confidencial serán a quienes deban gestionar la denuncia verbal o escrita. Por ello, la identidad de las personas integrantes de la Asesoría Confidencial se dará a conocer al personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella/s.

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 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.
- 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.

La presentación de dicha denuncia se realizará de manera directa ante cualquiera de los miembros de la Asesoría Confidencial.

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 los Trabajadores y las Trabajadoras (RLT), por la Comisión de Igualdad 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, fecha en la que hace entrega de la misma.

B. Órgano instructor

El órgano instructor de este procedimiento será la Asesoría Confidencial.

Ninguna persona de las que compongan la Asesoría Confidencial podrá tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

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. 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 Asesoría Confidencial.

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 Asesoría Confidencial 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 Asesoría confidencial o ésta disponga del texto de la misma, confirmado por el/la denunciante, la Asesoría Confidencial 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.

La Asesoría Confidencial 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 Asesoría Confidencial 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.

7) 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.

8) MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO

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

Otras consideraciones:

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.

No obstante lo anterior, 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 podrá adoptar las medidas previstas 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.

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.

9) 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

10)SEGUIMIENTO

La Comisión Negociadora de Igualdad se ocupará de hacer un seguimiento de la evolución de la conflictividad de acoso en la empresa, vigilar el adecuado funcionamiento del presente protocolo, analizar las causas de estos comportamientos y proponer posibles mejoras.

11)DISPOSICIÓN FINAL

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en un futuro, la Comisión Negociadora de Igualdad se compromete a su inmediata adecuación.

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	
SOLICITUD	
☐	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Localidad y fecha	Firma de la persona interesada

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)