Plan de Igualdad

Calatayud

FECHA APROBACIÓN	**20 de enero de 2026**
FIRMA APROBACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (Nombre completo)	

Índice

1. Partes suscriptoras 5
2. Condiciones generales 6
3. Ficha de empresa 8
4. Información básica de la empresa 9
5. Marco normativo 12
6. Definiciones 14
7. Ámbito de aplicación 18
8. Objetivos 20
9. Fases para la elaboración del plan de igualdad 22
   - 9.1. Compromiso de la dirección de la compañía para la puesta en marcha del Plan de Igualdad 22
   - 9.2. Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad 22
   - 9.3. Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 22
   - 9.4. Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa 23
   - 9.5. Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas 23
   - 9.6. Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos 24
   - 9.7. Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia 24
10. Comisión negociadora de igualdad 25
11. Análisis cuantitativo 27
12. Procesos de gestión de personal 35
    - 12.1. Procesos de selección y contratación 35
    - 12.2. Ceses 38
    - 12.3. Procesos de formación 40
    - 12.4. Procesos de promoción profesional 43
13. Clasificación profesional 45
14. Infrarrepresentación femenina 46
15. Política retributiva 48
    - 15.1 Auditoría retributiva 48
    - 15.2 Valoración de puestos de trabajo 49
15. Condiciones de trabajo 55
16. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 59

17. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 62
18. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización 63
19. Salud laboral 64
20. Violencia de género 65
21. Líneas de actuación: Medidas del Plan de Igualdad 66
22. Comisión de seguimiento y evaluación 80
22.1. Presentación 80
22.2. Composición 80
22.3. Funciones 80
22.4. Funcionamiento 81
22.5. Resolución de conflictos 81
23. Procedimiento de modificación 83
Anexo I. Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. 85
Anexo II. Calendario de Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad 103
Anexo III. Calendario de Ejecución e implantación de las medidas 104

1. Partes suscriptoras

La Comisión Negociadora de igualdad de Matadero José Calatayud e Hijos S.A. (en adelante CALATAYUD) integrada por las siguientes personas:

- Por la representación de la empresa:

Ángel Losantos Calatayud: dirección
Celia Pérez García: responsable de recursos humanos
Eva Herce Martínez: administrativa

- Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:

Nombre y apellidos	Sindicato
Javier Ezquerro Díez	UGT
Sasho Sashov Bashov	USO
Tiina Tellervo Parviaine	CCOO

2. Condiciones generales

La empresa ha seguido las recomendaciones y herramientas que el Instituto de las Mujeres ha puesto a disposición a través de las diferentes guías publicadas. Con ellas, se ha recogido la información cuantitativa y cualitativa, en todo momento, desagregada por sexo, siendo procesada y analizada en el seno de la Comisión Negociadora.

Para la realización de dicho diagnóstico se necesitan una serie de datos (cuantitativos y cualitativos) referidos a las distintas materias que debe contemplar el Plan. El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

- **Análisis de datos Cualitativos:**

Estudio, muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, protocolos para selección, para promoción, descripción de puestos, protocolos de actuación para retribución variable, complementos y mejoras personales, medidas o protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género, etc.).

- **Análisis de datos Cuantitativos:**

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de sexos y sobre los procesos de gestión de personal (tipología de contratos, edad, antigüedad, acceso, promociones, retribuciones, condiciones laborales…).

Los datos obtenidos se han analizado diferenciando entre los índices de concentración y distribución.

- Índice de distribución: % de un sexo con relación al otro (inter-género).
- Índice de concentración: % con relación a su grupo sexual, o % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

- **Datos analizados**:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional y retribución. Incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo,
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación, lenguaje, imagen y sensibilización.
- Violencia de género.
- Salud Laboral con perspectiva de género.

- **Fecha de recogida de información:**

Abril, mayo y junio 2024

- **Fecha de realización del diagnóstico:**

Junio y julio 2024

- **Años considerados para el diagnóstico:**

Ejercicios 2020, 2021, 2022 y 2023

3. Ficha de empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Matadero José Calatayud e Hijos, S.A.					
NIF	A - 26057323					
Domicilio social	Polígono Neinver, s/n					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1961					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Celia Pérez García					
Cargo	Responsable de Recursos Humanos					
Telf.	941132386					
e-mail	rrhh@calatayud-sa.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Alimentación					
CNAE	1013. Elaboración de productos cárnicos y de volatería					
Descripción de la actividad	Adquisición de aves, conejos y volatería en general para el sacrificio, manipulación, almacenamiento y venta, tanto en presentación comercial como en piezas enteras, descuartizadas, o subproductos elaborados					
Centros de trabajo	Polígono Neinver, s/n					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	----					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres 1		Hombres 2		Total 3	

4. Información básica de la empresa

Matadero José Calatayud e Hijos S.A. (en adelante CÁRNICAS AVÍCOLAS CALATAYUD) es una empresa familiar avícola dedicada a la elaboración de productos de carne de ave. Los orígenes de la empresa se remontan al año 1961, siendo sus fundadores José Calatayud Pascual y Emeteria Arenzana Vitoria. Con el tiempo la empresa ha evolucionado destacando los siguientes hitos:

- ***Período 1961-1974.*** *Pequeño negocio familiar, cría de pollos con un pequeño matadero en la casa familiar. Aumento del negocio hasta tener una granja con 30.000 pollos. Debido al aumento del negocio, se procede a externalizar la cría en distintas granjas de la región.*

- ***Período 1974-1984.*** *En los antiguos gallineros de la casa familiar se instala maquinaria para el sacrificado de pollos. Aumento de la cuota de mercado en la zona (Logroño, capital) y provincias limítrofes (Navarra). En los años 1975/76 comenzó la relación comercial con mayoristas de Vitoria, San Sebastián, Pamplona y Tolosa. Posteriormente, se tomó la decisión de construir un nuevo matadero. En 1976 se constituyó la empresa como sociedad anónima (Matadero Calatayud, S.A.).*

- ***Período 1984-1987****. En los años 1982/83 se construyó un nuevo matadero (2.950 m2) en un polígono industrial de CALAHORRA (Polígono Neinver) con gran capacidad de sacrificado de aves (3.000 pollos/h). La construcción del nuevo matadero permitió además trabajar en otras líneas de productos (productos elaborados, empanados y congelados), mejorar las condiciones de trabajo, y favorecer la posibilidad de crecimiento y desarrollo de la Sociedad. Las nuevas instalaciones se pusieron en marcha el 1 de febrero de 1984.*

- ***Período 1987-2012.*** *En 1999 se creó una nueva sala de elaborados y precocinados, así como una línea de congelados que no tuvo demasiado éxito. Establecimiento de relaciones comerciales con un mayorista de Bilbao, con nueva clientela en Vitoria, en San Sebastián y con la apertura de una delegación en Pamplona. El 7 de abril de 1987 se constituyó la sociedad con la personalidad jurídica y nombre actual. El órgano de gobierno fue un consejo de administración cuyos miembros son los hermanos Calatayud.*

- ***Período 2012-2022.*** *Este período es el de más crecimiento en ventas y de penetración de la empresa en el mercado nacional. El año 2010 fue un*

punto de inflexión en la forma de gestionar la compañía. Hasta ese año la empresa tenía muchas carencias de orden organizativo, funcional y de gestión que dificultaba la obtención de la rentabilidad que se podría esperar y que hipotecaban el futuro de la empresa. La empresa la dirigía de forma personal la gerente, la Sra. Ana María Calatayud Arenzana, no había un organigrama funcional con la distribución de tareas, no se sabía el beneficio o pérdida de las distintas líneas de negocio, etc. Consecuencia de dicha situación se procedió a realizar una auditoría externa que detecta deficiencias estratégicas, comerciales, de producción y de Dirección. Se aceptó la propuesta de implantar, por medio de consultores especializados, una relación de proyectos y procedimientos que permitiera a la empresa afrontar el futuro con garantías y solucionar todos los problemas detectados y encauzarlos debidamente. Gracias a esta intervención, se elaboró un Cuadro de Mando, diferenciando las cinco líneas de negocio de la compañía, junto a la definición de una Política de Empresa y a la elaboración de un Plan de Negocio a corto y a medio plazo. También se configuró el organigrama de la empresa realizando una redistribución de las tareas. Se creó y se implantó el Comité de Dirección.

La **Misión** de la empresa se ha definido como:

- *Ofrecer alimentos saludables y de calidad que satisfagan a quienes consumen nuestros productos bajo estrictos protocolos de seguridad alimentaria.*
- *Compromiso con la generación de valor y futuro a largo plazo para clientela, proveedoras, plantilla y la sociedad en general*

Por otra parte, la definición de la **Visión** de la organización es:

- *Continuar siendo una empresa de referencia en la producción y comercialización de productos cárnicos, basada en los pilares de bienestar animal, seguridad alimentaria y nutricional.*

Los **Ejes** en torno a los que se organiza el trabajo en la empresa son los siguiente:

- *Una materia prima de calidad.*
- *Una producción plena y eficiente.*
- *Innovación, sin olvidar nuestros orígenes.*

Finalmente, los **Valores** definidos por la compañía que determinarán cualquier actividad de ésta, son:

- Tradición y compromiso.
- Pasión por nuestro trabajo, la excelencia y nuestra clientela.
- Calidad.
- Seguridad alimentaria y bienestar animal.
- Cercanía.
- Integridad y ética empresarial.

Todos estos valores, 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 CALATAYUD 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.

5. 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 y trabajadoras. 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.

6. 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 CALATAYUD 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, 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. El acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando éstos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres.

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

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

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

- **Discriminación por embarazo o maternidad:**

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

- **Indemnidad frente a represalias:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. Ámbito de aplicación

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

- **Ámbito personal:** el presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de CALATAYUD, así como a las nuevas incorporaciones y al personal cedido por empresas de trabajo temporal mientras presten sus servicios en la empresa.

- **Ámbito territorial**: El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad se extiende al único centro de trabajo que tiene la empresa situada en Polígono Neinver, S/N 26500 Calahorra La Rioja España

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

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

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

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

8. Objetivos

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

- 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 sexo.

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 sexos, 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.

9. 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 CALATAYUD consta de las siguientes fases:

9.1. 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 la representación legal 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 CALATAYUD 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 la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

9.2. 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.

9.3. 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.

9.4. 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.

9.5. 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 todas las personas.

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.

9.6. 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/as 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.

9.7. Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia

Una vez finalizada la vigencia prevista para el Plan de gualdad, 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 gualdad: 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 toda la plantilla.

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/as asistentes en la aplicación práctica de los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

10. 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 siguientes[1]:

- 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 prioritarios, 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; así como equilibrada desde el punto de vista de género, con una participación de hombres y mujeres, con un número no mayor del 60% ni menor del 40% de cualquiera de los dos sexos.

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 totales o parciales

[1] 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

adoptados, así como las razones o condicionantes que llevaron a los mismos, pudiendo aquellos asuntos sobre los que haya desacuerdo ser retomados más tarde.

En función de las necesidades para la búsqueda de información o cualquier otro trabajo que pudiera impulsar esta Comisión Negociadora de □gualdad, podrán ser constituidos equipos técnicos de soporte que incluyan trabajadoras o trabajadores pertenecientes a los departamentos de formación, financiero, PRL, o aquellos que sean necesarios, y que, aun no perteneciendo a la Comisión Negociadora de □gualdad, deberán cumplir las normas de ésta 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 □gualdad.

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

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

11. Análisis cuantitativo

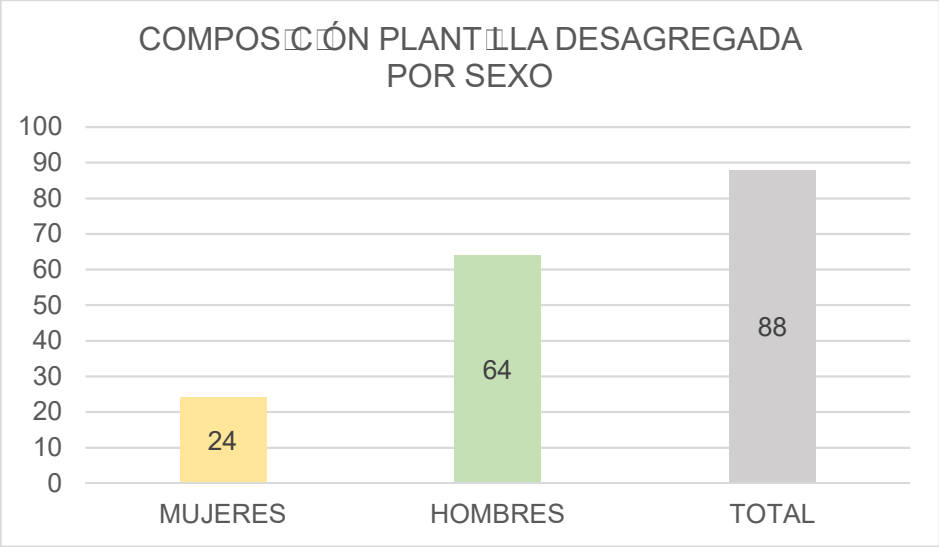
La situación de la compañía en el momento de la redacción del presente plan confirma el esfuerzo realizado por su dirección y plantilla, por cumplir en el sentido más estricto posible, con lo reflejado en la Ley de igualdad 3/2007 y todos los Reales Decretos posteriores sobre igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. En cualquier caso, CALATAYUD 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.

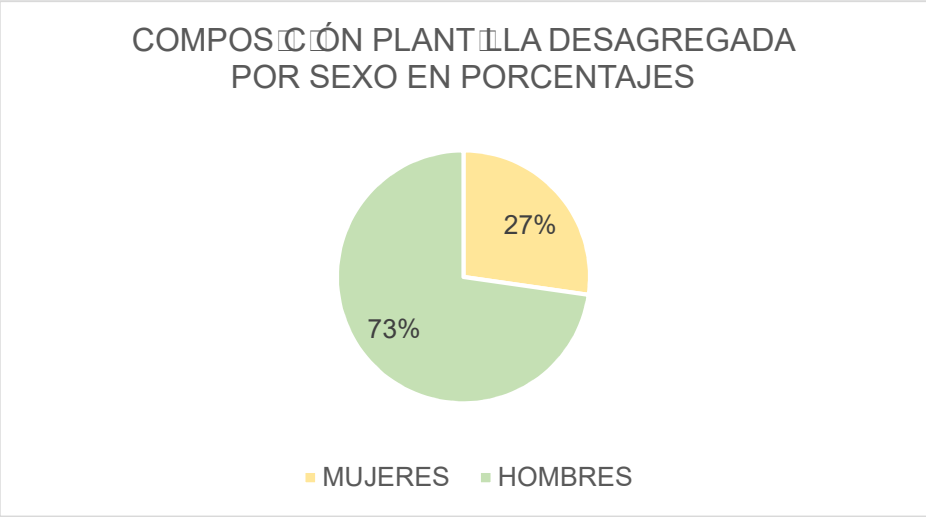
La situación de la plantilla en CALATAYUD en 2023, desagregada por sexos, es la siguiente:

-Mujeres: 24
-Hombres: 64
-Total plantilla: 88

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
24	27%	64	73%	88

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



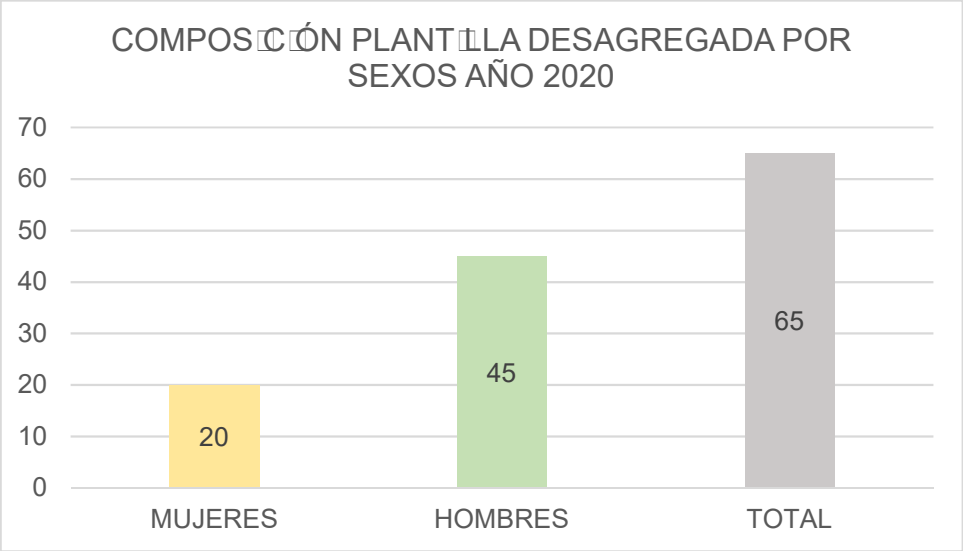


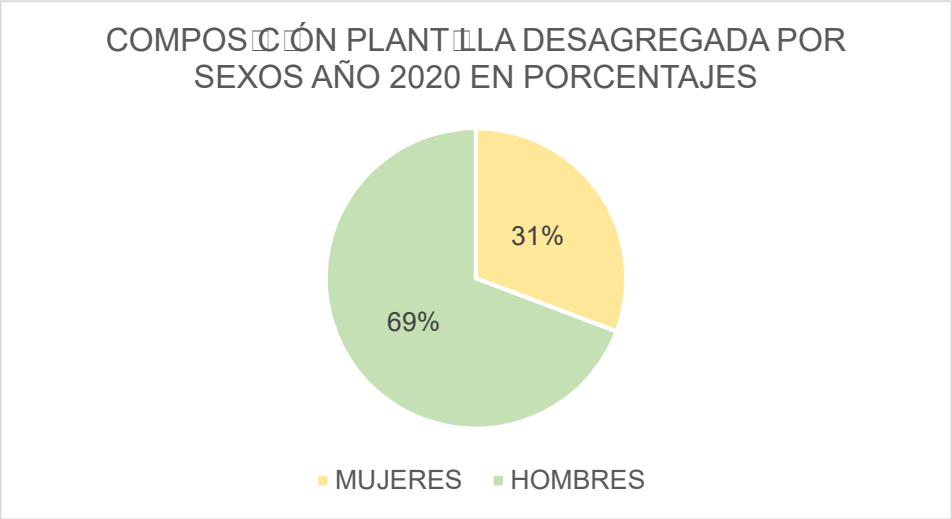
Hablamos, por lo tanto, de una plantilla masculinizada con un 27% de mujeres frente a un 73% de hombres, teniendo en cuenta la definición recogida en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Durante los últimos ejercicios, la evolución de la plantilla, desagregada por sexo, ha sido la siguiente:

- **Año 2020**

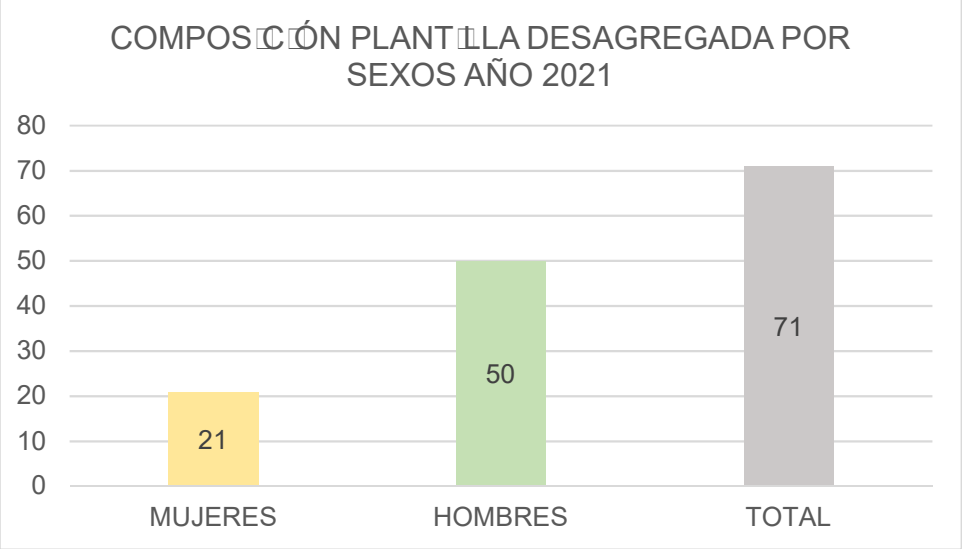
Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
20	31%	45	69%	65

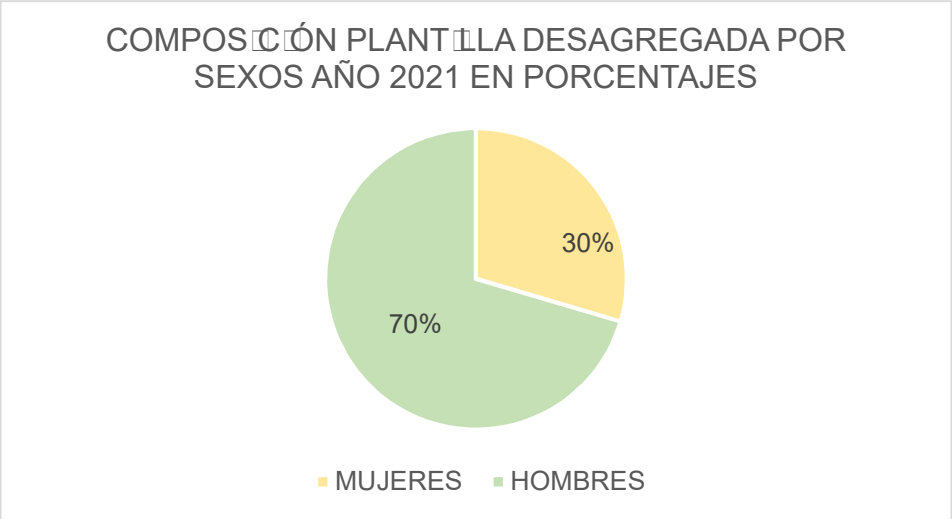




- **Año 2021**

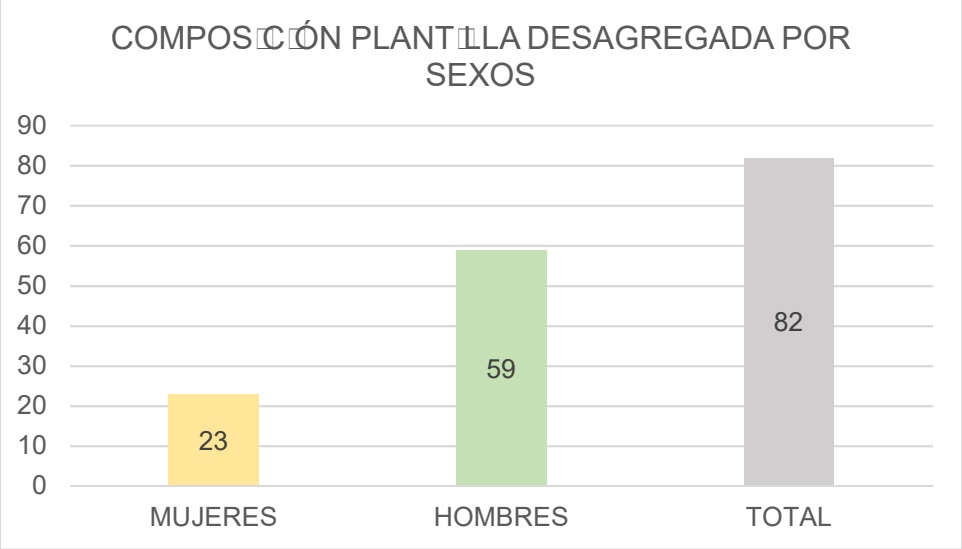
Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
21	30%	50	70%	71

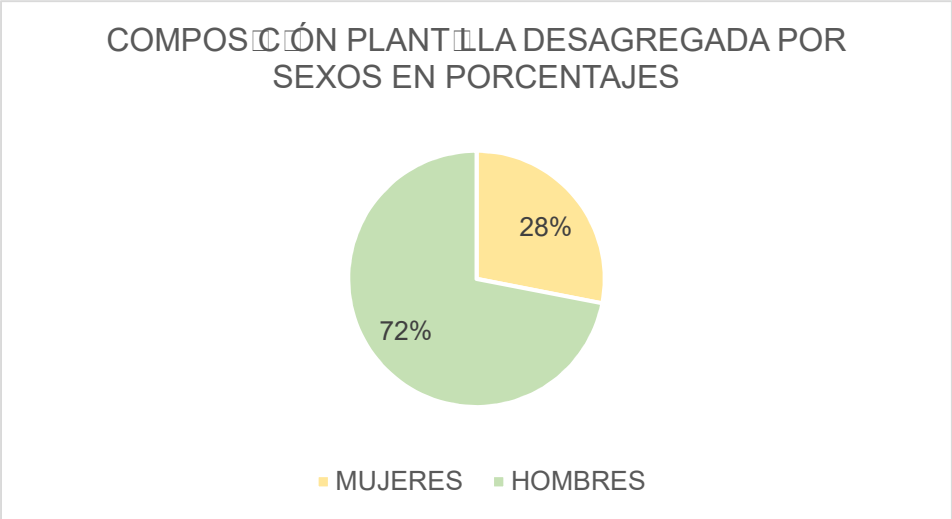




- **Año 2022**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
23	28%	59	72%	82





- **Evolución Plantilla**

Año	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
2020	20	31%	45	69%	65
2021	21	30%	50	70%	71
2022	23	28%	59	72%	82
2023	24	27%	64	73%	88

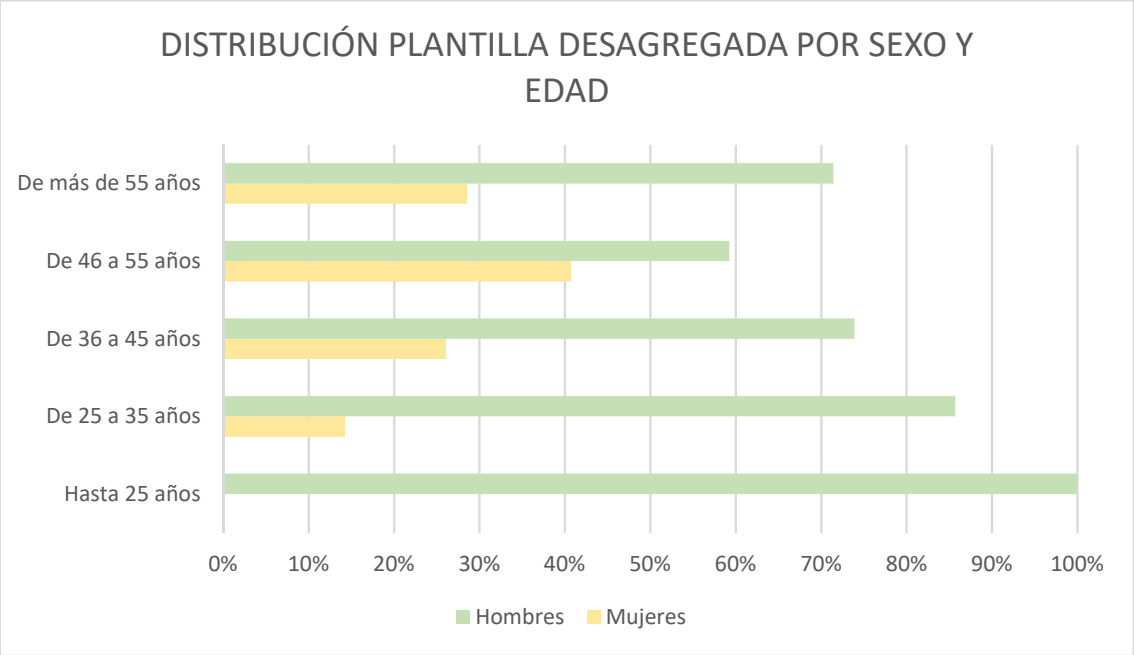
Las gráficas anteriores representan la evolución de la composición de la plantilla desagregada por sexo desde el año 2020 hasta el ejercicio 2023. En primer lugar, hay que destacar que la plantilla no ha sufrido grandes variaciones a lo largo de los cuatro años, si bien es cierto, que la plantilla ha ido creciendo año tras año, su composición se ha mantenido similar. Si bien este aumento se ha dado en ambos sexos, el aumento de mujeres se ha dado en menor medida que el de los hombres por lo que el porcentaje de mujeres ha ido disminuyendo. Los porcentajes de representación de cada sexo oscilan entre un 27-30% de representación femenina, frente a un 69-73% de representación masculina. El año 2020 fue el año con mayor porcentaje de mujeres, un 31%, a pesar de ser el año con menor volumen de plantilla. Este porcentaje se mantiene en cifras similares, descendiendo únicamente un 4% durante los ejercicios posteriores.

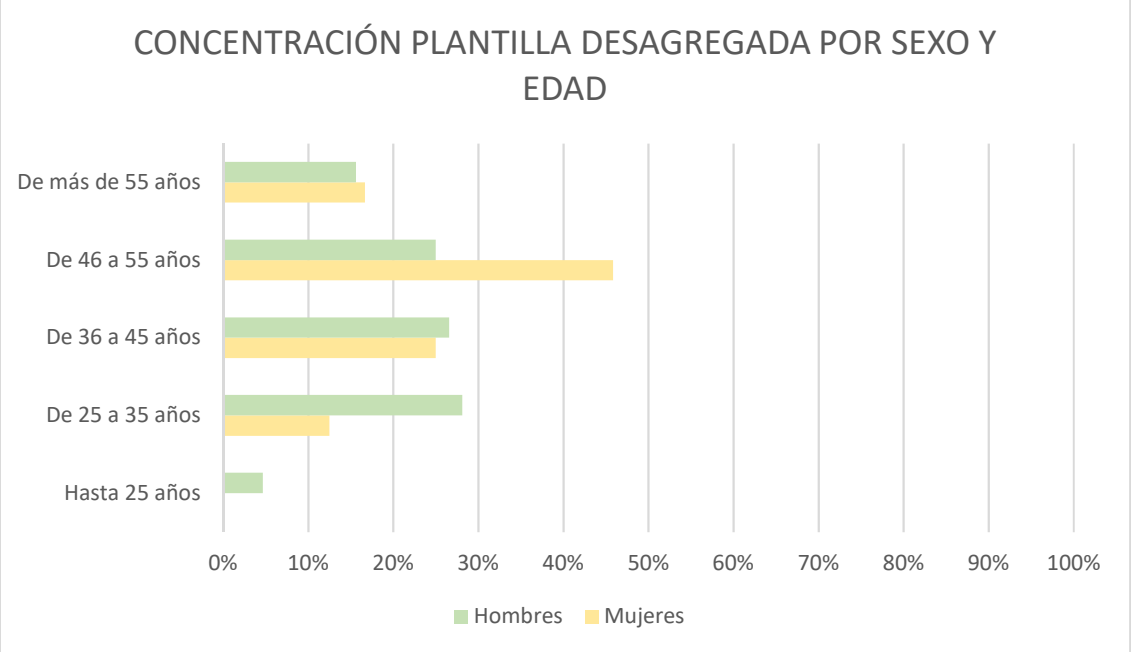
Durante el último ejercicio, 2023, la distribución de la plantilla por grupos de edad y antigüedad es la siguiente:

- **<u>Distribución de la plantilla por grupos de edad</u>**

GRUPOS DE EDAD	Mujeres	Hombres	Total	% Dist. Mujeres	% Dist. Hombres	% Conc. Mujeres	% Conc. Hombres
Hasta 25 años	0	3	3	0%	100%	0%	5%
De 26 a 35 años	3	18	21	14%	86%	13%	28%

De 36 a 45 años	6	17	23	26%	74%	25%	27%
De 46 a 55 años	11	16	27	41%	59%	46%	25%
De más de 55 años	4	10	14	29%	71%	17%	16%
TOTAL	**24**	**64**	**88**	**27%**	**73%**	**100%**	**100%**





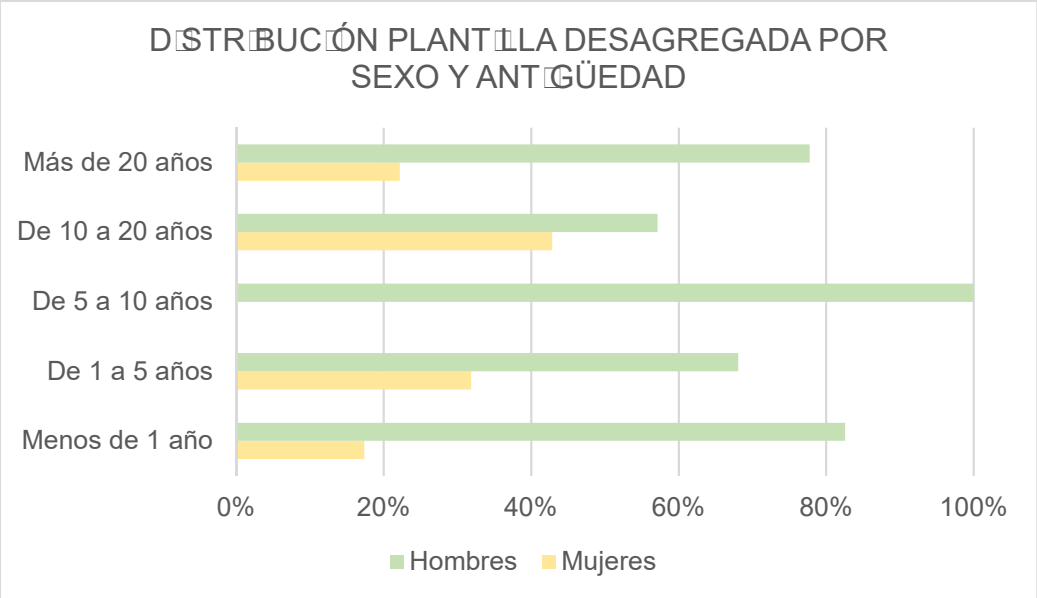
Como observamos en la tabla superior la franja de edad con mayor volumen de plantilla es la que comprende de 46 a 55 años de edad, con un total de 27 personas, de las cuales 11 son mujeres, y 16 hombres; representando respectivamente un 41% y un 59%. Hasta 25 años de edad, únicamente hay tres

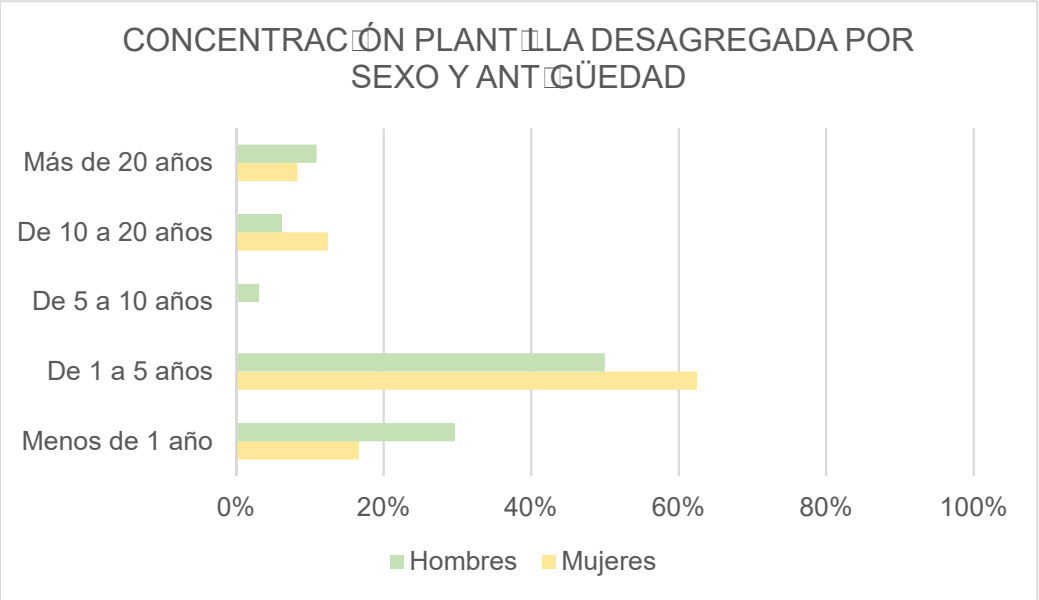
hombres en la empresa. En la siguiente franja de edad, de 26 a 35 años, segunda franja con mayor concentración de personas, la representación de mujeres es inferior, con un 14% frente al 86% de hombres. De 36 a 45 años, con 23 personas, hay un 26% de mujeres y un 74% de hombres. Finalmente, con más de 55 años, detectamos un total de 14 personas, con representación de ambos sexos en un 29%, mujeres, y un 71% de hombres.

Si analizamos el índice de concentración, observamos cómo la plantilla masculina es más joven que la femenina, ya que un 13% de mujeres cuentan con una edad comprendida entre los 26 y los 35 años, frente a un 28% de hombres; y el 71% tiene una edad de entre 36 y 55 años, frente al 52% de hombres. Que la edad de las mujeres sea mayor que la de los hombres es destacable puesto que las mujeres se han incorporado tradicionalmente más tarde al mercado laboral, y más aún en los sectores masculinizados.

- **Distribución de la plantilla por antigüedad**

ANTIGÜEDAD	Mujeres	Hombres	Total	% ID Mujeres	% ID Hombres	% IC Mujeres	% IC Hombres
Menos de 1 año	4	19	23	17%	83%	17%	30%
De 1 a 5 años	15	32	47	32%	68%	63%	50%
De 5 a 10 años	0	2	2	0%	100%	0%	3%
De 10 a 20 años	3	4	7	43%	57%	13%	6%
Más de 20 años	2	7	9	22%	78%	8%	11%
TOTAL	**24**	**64**	**88**	**27%**	**73%**	**100%**	**100%**





En relación con la distribución de la plantilla por antigüedad, desagregada por sexos, detectamos que el mayor número de personas, muy por encima de cualquier otro rango, se encuentra en aquellas que llevan entre uno y cinco años en la empresa, con un total del 47, de las cuales un 32% son mujeres, y un 68% hombres. Si comparamos estos datos con la historia de la empresa y tomamos como punto de inflexión 2012 (crecimiento), puede ser un indicador de cierta estabilidad que se cotejará más adelante con otros datos. En la franja de menos de un año de antigüedad hay 23 personas, 17% de las cuales son mujeres, frente a un 83% de hombres. Respecto de las personas que llevan de cinco a 10 años, sólo hay dos hombres, mientras que, en la franja de 10 a 20 años, hay tres mujeres y cuatro hombres. Por último, hay dos mujeres y siete hombres con más de 20 años de antigüedad.

Analizando la concentración de mujeres y hombres en las distintas franjas de antigüedad, observamos como el porcentaje de hombres que tienen menos de un año de antigüedad en la empresa es mayor, lo que concuerda con la evolución de la plantilla y el mayor número de incorporaciones masculinas. Es destacable, asimismo, como en el grupo que cuenta con más de 10 años de antigüedad se concentran más las mujeres que los hombres (un 21 y un 17% respectivamente); sobre todo si tenemos en cuenta la masculinización de la empresa.

12. Procesos de gestión de personal

12.1. Procesos de selección y contratación

En CALATAYUD cuando existe un puesto vacante que se necesita cubrir, se realiza una comunicación y publicación interna y externa. Normalmente, cuando se da esta situación, se envía una comunicación al SEPE desde Recursos Humanos, y adicionalmente, la compañía se pone en contacto con las ETTs con las que habitualmente se trabaja, comunicándoles el puesto a cubrir.

El cribado o preselección de candidatos y candidatas, se realiza basándonos en la experiencia en el puesto de trabajo especialmente. La entrevista para los puestos de operarios/as se realiza en el departamento de Recursos Humanos, dentro de las oficinas de Calahorra, a través del/la responsable de dicho departamento. Las entrevistas de puestos más específicos se realizan conjuntamente con la dirección. La persona responsable de hacer estos procesos de selección es una mujer que actualmente no tiene una formación específica en igualdad, pero la empresa valora realizarla para próximos ejercicios.

Los procesos de selección en la empresa se efectúan a través del siguiente procedimiento:

- Envío de la descripción del puesto vacante a la ETT o al SEPE.
- Recepción de CV`s.
- Preselección en base a la experiencia señalada en el CV.
- Entrevista en las oficinas del centro. Dependiendo del puesto de trabajo existen guiones preestablecidos.
- Segunda entrevista en caso de ser necesario.
- Decisión final: conjuntamente entre Recursos Humanos y dirección.
- Comunicación de la selección a la persona candidata.

En relación a los criterios sobre los cuales se determina la selección y contratación de las personas candidatas, prevalecen los siguientes:

- Experiencia
- Formación
- Capacidades
- Habilidades

Si es para puestos de administración o chófer (es decir, puestos con más responsabilidad) se tienen en cuenta estos criterios. En puestos de producción no son necesarios, ya que la complejidad de las funciones del puesto es menor.

En ningún caso se utilizan criterios que puedan suponer algún tipo de discriminación para la/el candidato, teniendo siempre en cuenta la Ley 3/2007 que indica que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda a un puesto la persona del sexo menos representado.

Actualmente existen puestos masculinizados debido a la dificultad con la que se encuentra la compañía para conseguir candidatas para cubrir cualquier puesto que no sea administrativo, en línea con la situación del sector de actividad en el que desarrolla su actividad.

Las contrataciones realizadas en CALATAYUD en los tres últimos ejercicios, desagregadas por sexo, son las siguientes:

- **Año 2020**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2020				
Nº de Hombres contratados	**%**	**Nº de Mujeres contratadas**	**%**	**Total**
9	82	2	18	11

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2020	OPERARIO DE MATADERO	
	2	0
	COCINERO	
	2	0
	OFICIAL AMDINISTRATIVO	
	1	2
	CELADOR	
	1	0
	CONDUCTOR	
	1	0
	JEFE/DELEGADO DE ZONA	
	1	0
Total	8	2

Durante el ejercicio 2020, se llevaron a cabo dos contrataciones de mujeres frente a nueve de hombres. La contratación de mujeres supuso en 18% del total.

- **Año 2021**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2021				
Nº de Hombres contratados	**%**	**Nº de Mujeres contratadas**	**%**	**Total**

14	93	1	7	28

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2021	TÉCNICO TITULADO	
	1	1
	OPERARIO DE MATADERO	
	7	0
	MECÁNICO DE MATADERO	
	1	0
	CONDUCTOR REPARTIDOR	
	3	0
	CELADOR	
	1	0
	JEFE / DELEGADO DE ZONA	
	1	0
Total	14	1

En el año 2021 el número de contrataciones fue de 14 hombres frente a una mujer, lo que supone el 7% del total; siendo 2021 el año en el que el porcentaje de mujeres contratadas ha sido menor.

- **Año 2022**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022				
Nº de Hombres contratados	**%**	**Nº de Mujeres contratadas**	**%**	**Total**
8	73	3	27	11

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2022	OPERARIO DE MATADERO	
	0	3
	CONDUCTOR REPARTIDOR	
	7	0
	MECÁNICO DE MATADERO	
	1	0
Total	8	3

Durante el año 2022 el número de contrataciones realizadas correspondió a ocho hombres frentes a tres mujeres (27% del total); siendo el año con mayor porcentaje de contrataciones femeninas.

- **Año 2023**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2023				
Nº de Hombres contratados	**%**	**Nº de Mujeres contratadas**	**%**	**Total**
20	83	4	17	24

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2023	OPERARIO DE MATADERO	
	13	2
	CONDUCTOR REPARTIDOR	
	5	0
	ALMACENERO	
	1	0
	TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	
		1
	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	
	1	1
Total	20	4

Finalmente, durante el año 2023 aumentaron las contrataciones respecto al año pasado con un total de 24, de las cuales 20 fueron a hombres y cuatro a mujeres, siendo el porcentaje de contratación de cada sexo un 83% y un 17% respectivamente.

12.2. Ceses

Los ceses realizados en CALATAYUD en los tres últimos ejercicios, desagregados por sexo, son las siguientes:

- **Año 2020**

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2020	OPERARIO DE MATADERO	
	1	0
	OFICIAL AMDINISTRATIVO	
	0	1
	CELADOR	
	1	
Total	2	1

	Causa finalización	
	Hombres	Mujeres
2020	Baja voluntaria	
		1
	Fin contrato	
	1	
	Excedencia	
	1	
Total	2	1

En el año 2020, la empresa tuvo tres ceses, dos a hombres y uno a una mujer.

- **Año 2021**

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2021	CONDUCTOR REPARTIDOR	
	3	0
	CELADOR	
	1	0
	OPERARIO DE MATADERO	
	3	0
	JEFE / DELEGADO DE ZONA	
	1	0
Total	8	0

	Causa finalización	
	Hombres	Mujeres
2021	Baja voluntaria	
	4	0
	Fin contrato	
	2	0
	Despido	
	2	0
Total	8	0

En el ejercicio 2021, hubo ocho ceses en la empresa, todos ellos por parte de hombres.

- **Año 2022**

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2022	COCINERO	
	1	0
	CONDUCTOR REPARTIDOR	
	5	0
	OPERARIO DE MATADERO	
	2	0
	CELADOR	
	1	0
	ENCARGADO GENERAL	
	1	0
Total	10	0

	Causa finalización	
	Hombres	Mujeres
2022	Baja voluntaria	
	4	0
	Fin contrato	
	1	0
	Invalidez	
	1	
	Despido	
	4	0
Total	10	0

Durante el ejercicio 2022, la empresa dispuso de 10 ceses, todos ellos por parte de hombres.

- **Año 2023**

	Categoría	
	Hombres	Mujeres
2023	OPERARIO DE MATADERO	
		1
	CONDUCTOR REPARTIDOR	
	3	0
	JEFE / DELEGADO DE ZONA	
	1	0
	TÉCNICO TITULADO	
		1
	OFICIAL AMDINISTRATIVO 1ª	

	Causa finalización	
	Hombres	Mujeres
2023	Baja voluntaria	
	2	3
	Fin contrato	
	1	1
	Jubilación	
	1	
	Despido	
	1	0

	1	2
Total	5	4

Total	5	4

En 2023 hubo nueve ceses en la empresa, los cuales fueron cinco a hombres y cuatro a mujeres.

12.3. Procesos de 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.

CALATAYUD no cuenta con un Plan de Formación Anual, sino que se organizan las formaciones que se consideran necesarias en base a cubrir las necesidades formativas que van surgiendo en cada caso concreto.

Siempre que sea posible, se establece que la formación sea impartida dentro de la jornada laboral, y dependiendo de cada formación, se configura como obligatoria o voluntaria. En todo caso, a los empleados/as que no tengan jornada completa, se les facilita el acceso a formaciones como al resto de compañeros/as.

Las acciones formativas realizadas en CALATAYUD en los últimos ejercicios desagregadas por sexos son las siguientes:

- **Año 2020**

FORMACIONES 2020					
CURSOS	**Horas de la Formación**	**Nº de Hombres que han asistido**	**Nº de Mujeres que han asistido**	**% Hombres**	**% Mujeres**
FORMACION IFS	n/d	20	5	80%	20%

La información sobre el número total de horas de formación realizadas en el año 2020 no está disponible. A las mismas asistieron un 80% de hombres frente al 20% de mujeres de la plantilla. Del total de formaciones realizadas durante 2020, solamente un 20% han estado presenciadas por mujeres. Si comparamos los

datos de formación con el número de plantilla en el mismo año, observamos que se han formado un 44% de los hombres y un 25% de las mujeres; siendo, por lo tanto, la formación entre la plantilla femenina menor.

- **Año 2021**

FORMACIONES 2021					
CURSOS	**Horas de la Formación**	**Nº de Hombres que han asistido**	**Nº de Mujeres que han asistido**	**% Hombres**	**% Mujeres**
CAP	35	1	0	100%	0%
MASTER DIRECCION Y GESTION DE RRHH	240	0	1	0%	100%
FORMACION REQUISITOS IFS	2	19	2	90%	10%
CURSO BIENESTAR ANIMAL EN EL	20	6	1	86%	14%
FORMACION GENERADOR DE	1	0	1	0%	100%

En el año 2021 el número de formaciones impartidas fue un total de 5, con 298 horas impartidas. El número de asistentes fue de 31, de los que 26 eran hombres y 5 eran mujeres, esto implica que durante ese ejercicio se formaron el 52% de los hombres y el 24% de las mujeres. Destaca la impartición del Máster en Dirección y Gestión de RRHH como forma de combatir la segregación vertical, ya que ha sido realizado por una mujer, siendo además la formación con mayor número de horas.

- **Año 2022:**

FORMACIONES 2022						
CURSOS	**Horas de la Formación**	**Nº de Hombres que han asistido**	**Nº de Mujeres que han asistido**	**Total**	**% Hombres**	**% Mujeres**
CAP	35	7	0	7	100%	0%
MASTER DIRECCIÓN Y GESTIÓN RRHH	60	0	1	1	0%	100%
FORMACIÓN GESTIÓN ALÉRGENOS	1	18	7	25	72%	28%
FORMACIÓN IFS	2	15	10	25	60%	40%
RIESGOS LABORABLES	50	0	1	1	0%	100%
FORMACIÓN NEGOCIAR BAJO PRESIÓN	6	0	1	1	0%	100%
CURSO COMBINADO ALTURAS	10	1	0	1	100%	0%
CURSO PLATAFORMA ALTURAS	10	2	0	2	100%	0%

Por último, en el ejercicio 2022 el número de formaciones fue de ocho, con 174 horas impartidas, 43 asistentes hombres y 20 asistentes mujeres. Durante este ejercicio, se formaron el 73% de hombres y el 87% de mujeres, aumentando la formación femenina notablemente.

- **Año 2023:**

CURSOS	Nº Hombres que han asistido	Nº de Mujeres que han asistido	Total	% Hombres	% Mujeres
CAP	1	0	1	100%	0%
FORMACIÓN CARRETILLAS	5	1	6	83%	17%
PRL	1	0	1	100%	0%
POLÍTICAS RETRIBUTIVAS	1	1	2	50%	50%
INGLÉS	0	1	1	0%	100%

Por último, en el ejercicio 2023 el número de formaciones fueron un total de cinco, siendo la que tuvo mayor asistencia la formación en carretillas con seis asistentes, un 83% de hombres frente a un 17% de mujeres. La formación de CAP y PRL sólo se realizó por un hombre, y la de inglés por una mujer. Encontramos un 50% de representación de cada sexo en la formación de políticas retributivas ya que asistieron una mujer y un hombre. En cuanto a los datos totales de formación, observamos como, a pesar de ser el año que menos formación se ha dado, ha sido el más equilibrado en cuanto al sexo, con un 12% y un 12.5% de hombres y mujeres respectivamente.

- **Evolución de la formación**

Año	Nº Hombres	Nº Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
2020	45	20	65	44	25
2021	26	5	31	52	24
2022	43	20	64	73	87
2023	8	3	11	12	12.5

De esta tabla podemos extraer las siguientes conclusiones:

- En los años 2020 y 2021 ha habido poca formación femenina en relación con la masculina
- Destaca 2022 por ser el año con más formaciones, sobre todo entre mujeres
- En 2023 se ha impartido poca formación, pero esta ha sido equilibrada en cuanto al sexo

A mayores, de los datos aportados se puede inferir la falta de formación en igualdad dentro del itinerario de la empresa, y la vinculación de estas formaciones con el puesto ocupado por la persona.

12.4. Procesos de 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."

El Convenio Colectivo[2] de aplicación a la compañía estipula en materia de promoción profesional:

Artículo 41. Ascensos.

"Todo el personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones y con las excepciones que luego se señalan, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.
Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que se expresan a continuación:

- *Personal Técnico: las vacantes del personal técnico se cubrirán libremente en razón de títulos correspondientes, a la competencia*

[2] CONVENIO COLECTIVO DE MATADEROS DE AVES Y CONEJOS (Código 99003395011981)

profesional y a las dotes de organización y mando que precisen los designados para cubrir el puesto vacante.

- *Personal Administrativo: las vacantes del personal administrativo se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:*

a) Las vacantes de Jefes Administrativos de primera serán cubiertas por el personal de la Empresa ajeno a ella, libremente designado por ésta.
b) Las restantes vacantes de personal administrativo serán cubiertas por antigüedad, previo examen de aptitud entre los pertenecientes a la categoría inmediata inferior y el resto de los trabajadores que soliciten la vacante, independientemente del grupo profesional en el que estén encuadrados. Queda exceptuado el puesto de Cajero, que será cubierto libremente por la empresa.

- *Personal Comercial: las vacantes de personal comercial se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:*
  - *Las vacantes de Jefe o Delegado de Zona y Agente de Compra-Venta se proveerán libremente por la empresa.*
  - *Personal Obrero: las vacantes de este grupo se cubrirán por antigüedad, dentro de cada especialidad, entre el personal de la categoría inmediata inferior y siempre que aquel a quien corresponda sea declarado apto en la prueba eminentemente práctica a que se le someta. A falta de personal apto se cubrirá con personal ajeno a la empresa.*

Cuando las plazas a cubrir correspondan a pruebas de aptitud las empresas anunciarán, en sus respectivos centros de trabajo, con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programas a desarrollar, condiciones que se requieran para aspirar a ellas, forma de celebración, méritos, títulos, diplomas y otros requisitos que se juzguen preferentes, en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

La decisión para que una persona de la compañía pueda acceder a una promoción de puesto de trabajo, recae en la dirección de la empresa."

En concreto, atendiendo a los procesos de promoción dentro de CALATAYUD no se dispone de un procedimiento formal de promoción. En el supuesto de que se produzca una posibilidad de promoción en la empresa, la decisión se toma por la dirección de la empresa.

Durante los años analizados únicamente se ha producido dos promociones, una de una mujer en el año 2022, pasando del puesto de Operaria a Encargada Zona Sección, y la segunda de otra mujer en el año 2023 pasando de Operaria a Encargada.

13. Clasificación profesional

Revisten especial relevancia los criterios que determinan el puesto y nivel profesional al que pertenece una persona en la compañía, según las definiciones establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación.

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

Puestos
ADMINISTRATIVO/A
DIRECCIÓN
ENCARGADO/A ZONA/SECCIÓN
PERSONAL PRODUCCIÓN
TRANSPORTISTA

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

Puestos	Hombres	Mujeres	Total	% ID Hombres	%ID Mujeres	%IC Hombres	%IC Mujeres
ADMINISTRATIVO/A	2	3	5	40%	60%	3%	13%
DIRECCIÓN	2	4	6	33%	67%	3%	17%
ENCARGADO/A ZONA/SECCIÓN	4	1	5	80%	20%	6%	4%
PERSONAL PRODUCCIÓN	36	16	52	69%	31%	56%	67%
TRANSPORTISTA	20	0	20	100%	0%	31%	0%
TOTAL	**64**	**24**	**88**	**73%**	**27%**	**100%**	**100%**

La tabla superior nos muestra el número de hombres y mujeres que hay en cada puesto de trabajo. Detectamos que un puesto, Transportista, cuenta únicamente con representación masculina. El puesto más equilibrado es el de Administrativo/a, con un 40% de hombres y un 60% de mujeres.

El número de hombres y mujeres desagregado por categoría profesional se muestra en la siguiente tabla:

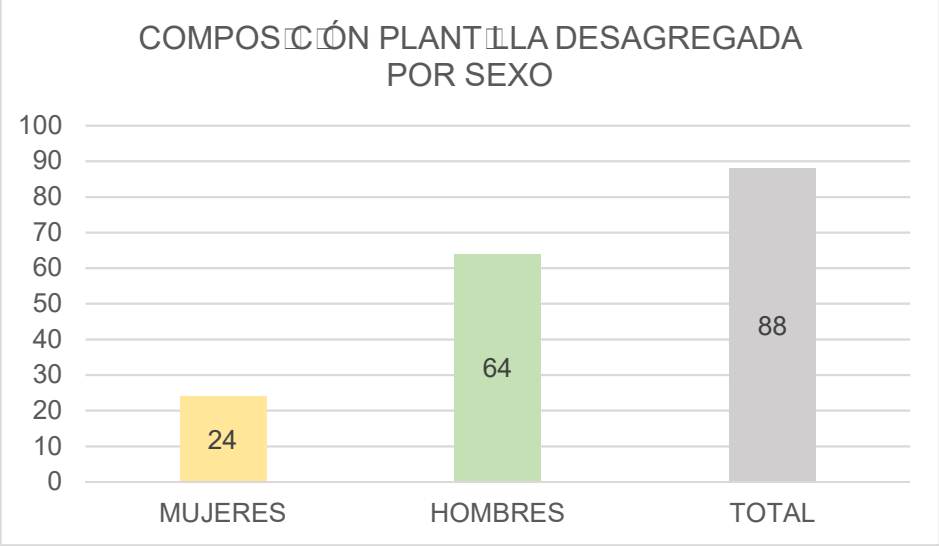
Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total	% ID Hombres	%ID Mujeres	%IC Hombres	%IC Mujeres
Oficial Administrativo/a	2	3	5	40%	60%	3%	13%
Técnico/a Titulado/a Superior	0	3	3	0%	100%	0%	13%

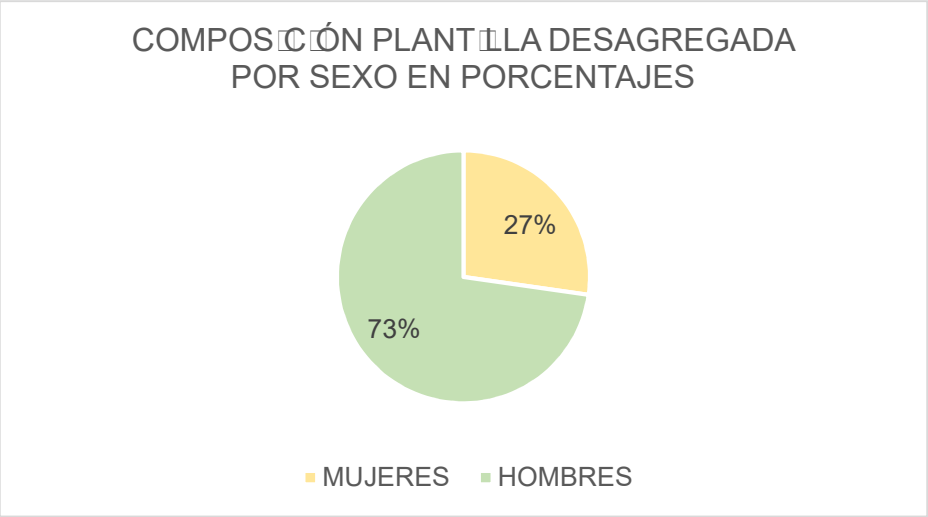
Técnico/a Titulado/a	2	1	3	67%	33%	3%	4%
Encargado/a zona/sección	4	1	5	80%	20%	6%	4%
Celador/a	4	4	8	50%	50%	6%	17%
Matarife	2	0	2	100%	0%	3%	0%
Operario/a Matadero	22	12	34	65%	35%	34%	50%
Mecánico/a	4	0	4	100%	0%	6%	0%
Cocinero/a	3	0	3	100%	0%	5%	0%
Conductor/a de vehículos	3	0	3	100%	0%	5%	0%
Conductor/a repartidor/a	17	0	17	100%	0%	27%	0%
Almacenero/a	1	0	1	100%	0%	2%	0%
Total	64	24	88	73%	27%	100%	100%

14. Infrarrepresentación femenina

Como hemos señalado al comienzo del informe, la plantilla de CALATAYUD cuenta con la siguiente distribución:

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
24	27%	64	73%	88





En CALATAYUD la representación de mujeres es únicamente de un 27% sobre el total de la plantilla. Esto se debe a que por el tipo de sector y actividad es complicado encontrar mujeres que quieran ocupar muchos de los puestos históricamente masculinizados en la empresa.

Si analizamos la segregación vertical de la empresa, es decir, la distribución de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y exigencia, detectamos las siguientes cifras:

Puestos	Hombres	Mujeres	Total	% ID Hombres	%ID Mujeres	%IC Hombres	%IC Mujeres
DIRECCIÓN	2	4	6	33%	67%	3%	17%
ENCARGADO/A ZONA/SECCIÓN	4	1	5	80%	20%	6%	4%

En el análisis de los dos puestos mostrados en la tabla superior, de las 11 personas que los ocupan, cinco son mujeres, frente a seis hombres, representando por lo tanto las mujeres el 45% frente al 55% masculino, lo que supone un equilibrio porcentual entre sexos.

Respecto a la segregación horizontal, analizando los puestos con un mayor volumen de plantilla en la empresa, nos encontramos con la siguiente situación:

Puestos	Hombres	Mujeres	Total	% ID Hombres	%ID Mujeres	%IC Hombres	%IC Mujeres
PERSONAL PRODUCCIÓN	36	16	52	69%	31%	56%	67%
TRANSPORTISTA	20	0	20	100%	0%	31%	0%

Los puestos con mayor número de personas son el de Personal Producción y Transportista. La situación entre ambos es diferente, dado que, en el puesto de Transportista, con un total de 20 personas, no hay ninguna mujer; sin embargo, en el puesto de Personal Producción, con un total de 52 personas, existe una distribución de 69% hombres y 31% mujeres.

15. Política retributiva

15.1 Auditoría retributiva

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 gualdad de Oportunidades 2014-2016, junto con el compromiso del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e gualdad, 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 gualdad. 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 sexo. 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:

Puestos
ADMINISTRATIVO/A
DIRECCIÓN
ENCARGADO/A ZONA/SECCIÓN
PERSONAL PRODUCCIÓN
TRANSPORTISTA

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

Puestos	% Diferencia TOTAL
ADMINISTRATIVO/A	-4%
DIRECCIÓN	9%
ENCARGADO/A ZONA/SECCIÓN	20%
PERSONAL PRODUCCIÓN	1%
TRANSPORTISTA	N/A

La tabla superior nos muestra las diferencias salariales entre sexos en los distintos puestos de trabajo. Las cifras subrayadas en naranja indican una diferencia salarial a favor del colectivo femenino, y las subrayadas en verde a favor del masculino. El Real Decreto 902/2020, en base al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, establece que las empresas deberán justificar las diferencias salariales superiores el 25%. Observamos que en CALATAYUD todas las diferencias se encuentran por debajo de la citada cifra.

15.2 Valoración de puestos de trabajo

1. Introducción

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)[3], 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

[3] http://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf

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 [4] del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña el informe sobre la aplicación[5] de la Directiva 2006/54/CE[6]. 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 205, una Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.[7]

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 EMPRESA 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 comprarlo con la realidad de su organización.

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.

[4] http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-_512-final_en.pdf
[5] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF
[6] 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 ocu-pación http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF
[7] Disponible en http://www.igualdadenlaempresa.es/

La metodología seguida para la implementación del modelo de valoración de puestos de ACUERTO se ha basado en el documento de valoración de puestos propuesto por el Instituto de las Mujeres.



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

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

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

3. Factores de valoración

Los factores utilizados para determinar la valoración de los puestos de trabajo han sido los siguientes:

CATEGORÍA	FACTORES	Subfactores

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES	
	A.2) ESFUERZO FÍSICO	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
		A.2.2) Movimientos repetitivos
		A.2.3) Esfuerzo visual
		A.2.4) Esfuerzo auditivo
		A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
	A.3) ESFUERZO MENTAL	
	A.4) ESFUERZO EMOCIONAL	
	A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
		A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
	A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
		A.6.2) Responsabilidad económica
		A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
	A.7) AUTONOMÍA	
	A.8) OTROS	
B) CONDICIONES EDUCATIVAS	B.1) ENSEÑANZA REGLADA	
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
		C.1.2) Competencias digitales
		C.1.3) Gestión de la diversidad
		C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
		C.1.5) Formación no reglada
		C.1.6) Experiencia

		C.1.7) Actualización de conocimientos
	C.2) APTITUDES	C.2.1) Destreza
		C.2.2) Minuciosidad
		C.2.3) Aptitudes sensoriales
		C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
	C.3) HABILIDADES SOCIALES	C.3.1) Capacidad comunicativa
		C.3.2) Capacidad emocional
		C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos
	C.4) OTROS	
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas
		D.1.2) Condiciones psicosociales
	D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
		D.2.2) Desplazamientos y viajes
	D.3) OTROS	

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:

PUESTO DE TRABAJO	VALORACIÓN TOTAL DEL PUESTO
DIRECCIÓN	**617**
ENCARGADO/A ZONA/SECCIÓN	**516**
TRANSPORTISTA	**496**
ADMINISTRATIVO/A	**333**
PERSONAL PRODUCCIÓN	

Los puestos de igual valor han quedado agrupados de la siguiente manera:

PUESTO DE TRABAJO	VALORACIÓN TOTAL DEL PUESTO	AGRUPACIÓN
DIRECCIÓN	**617**	**Agrupación 7**
ENCARGADO/A ZONA/SECCIÓN	**516**	**Agrupación 6**
TRANSPORTISTA	**496**	**Agrupación 5**

ADMINISTRATIVO/A PERSONAL PRODUCCIÓN	**333**	**Agrupación 4**

5. Interpretación del resultado de la valoración en retribuciones

Para determinar si existen diferencias salariales superiores al 25% teniendo en cuenta la valoración de puestos de trabajo, la comparativa sólo se puede efectuar respecto de los puestos que tienen la misma puntuación, siendo los resultados los siguientes:

Puestos	% Diferencia TOTAL
Agrupación 7	9%
Agrupación 6	20%
Agrupación 5	N/A
Agrupación 4	1%

Observamos de nuevo que todas las diferencias salariales fruto del resultado de la valoración de puestos de trabajo se encuentran por debajo del 25%.

6. Conclusiones de la valoración de puestos de trabajo

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

Al cuantificar numéricamente cada puesto de trabajo en la compañía podemos identificar si teniendo en cuenta su valoración, las retribuciones que se están percibiendo desagregadas por sexo, 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.

15. Condiciones de trabajo

CALATAYUD proporciona a sus empleados y empleadas unas condiciones de trabajo estables y de calidad. En cuanto a las mismas, que comprenden todo lo relacionado con 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 de aplicación.

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. Establece en Convenio Colectivo de aplicación en la empresa lo siguiente en cuanto a la jornada laboral y las vacaciones:

Artículo 14. Jornada laboral.

"La jornada laboral, será la siguiente: 2019, 2020 2021 y 2022: 1.780 horas anuales de trabajo efectivo; 2023: 1.778 horas anuales de trabajo efectivo; y a partir del 1 de enero de 2024: 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.
Repartidas en jornadas de cinco días semanales, salvo festivos entre semana, con dos días de descanso a la semana, uno de ellos domingo, pudiendo optar la empresa entre el sábado o lunes, a su conveniencia, para determinar el otro descanso, siendo este día de común disfrute para todos los trabajadores de la cadena de sacrificio del matadero.
En las jornadas continuadas el tiempo de presencia será ampliado en quince minutos o más por día para tomar el bocadillo.

Artículo 19. Vacaciones.
Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones al año, los cuales se disfrutarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado. Se considerarán laborables a estos efectos los sábados o lunes que no sean oficialmente festivos, aunque de hecho no se viniera trabajando en dichos días. Se entenderá como tiempo efectivamente trabajado los siguientes casos:
1. Los períodos de incapacidad temporal, hasta el límite de dieciocho meses.
2. Todas las licencias retribuidas.
3. Los casos de accidentes laborales.
4. Los períodos de suspensión del contrato o descanso por nacimiento de hijo.
(…)

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo de disfrute."

A continuación, podemos contemplar la modalidad de los contratos y jornadas existentes en CALATAYUD, durante los últimos ejercicios, desagregados por sexos:

- **2020**

TIPOS DE CONTRATO 2021					
DURACIÓN DEL CONTRATO		Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% H	% M
	Indefinido	37	19	82	95
	Temporal	8	1	18	5
TIPO DE JORNADA	Completa	45	20	100	100
	Parcial	0	0	0	0

Durante el año 2020 el 82% de los hombres contaba con contrato indefinido, mientras que el 95% de las mujeres en plantilla contaba con también con dicho contrato. El 100% de la plantilla trabajaba a jornada completa. Siendo un dato a destacar puesto que la parcialidad y la temporalidad suele afectar a las mujeres en mayor medida.

- **2021**

TIPOS DE CONTRATO 2021					
DURACIÓN DEL CONTRATO		Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% H	% M
	Indefinido	47	20	94	95
	Temporal	3	1	6	5
TIPO DE JORNADA	Completa	50	21	100	100
	Parcial	0	0	0	0

Durante el año 2021, el 94% de los hombres contaba con contrato indefinido, frente a un 95% de las mujeres en plantilla. En este ejercicio disminuyó la temporalidad conforme a los datos de 2020, teniendo en cuenta, además, que según el INE en este ejercicio la temporalidad aumentó en las mujeres con respecto al año anterior. Nuevamente, el 100% de la plantilla trabajaba a jornada completa.

- **2022**

TIPOS DE CONTRATO 2022

		Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% H	% M
DURACIÓN DEL CONTRATO	Indefinido	53	23	90	100
	Temporal	6	0	10	0
TIPO DE JORNADA	Completa	59	23	100	100
	Parcial	0	0	0	0

Durante el ejercicio 2022, la totalidad de las mujeres en plantilla de CALATAYUD dispuso de contratos indefinidos, frente a un 92 % de los hombres. Durante el año 2022 desapareció la temporalidad entre las mujeres, y, si bien la de los hombres aumentó ligeramente, sigue estando por debajo de los datos estatales. Por otro lado, la totalidad de la plantilla contaba con jornada completa, no existiendo contratos con jornada parcial.

- **2023**

TIPOS DE CONTRATO 2023					
		Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% H	% M
DURACIÓN DEL CONTRATO	Indefinido	59	23	92	96
	Temporal	5	1	8	4
TIPO DE JORNADA	Completa	64	24	100	100
	Parcial	0	0	0	0

Finalmente, durante el año 2023 observamos que la mayor parte de las personas de la plantilla contaban con un contrato indefinido, únicamente cinco hombres y una mujer estaban contratadas temporalmente; manteniéndose una tendencia entre los años 2021 y 2023. En cuanto al tipo de jornada, todas las personas trabajadoras estaban contratadas con jornada completa.

Algunos de los aspectos esenciales en cuanto a las condiciones de trabajo de la empresa son los siguientes:

- **Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión:**

CALATAYUD pone a disposición de las personas los medios técnicos e informáticos para el desarrollo de las competencias laborales y se prohíbe el uso de los mismos para fines personales. Cada uno de estos elementos cuenta con la protección y seguridad para el uso o acceso de personas ajenas.

Salvo en casos de extrema urgencia o necesidad se respetan las horas, permisos y días fuera de la jornada laboral fomentando el respecto a la desconexión digital.

- **Movilidad geográfica:**

Si una persona trabajadora solicita un desplazamiento o traslado por cualquier motivo relacionado con la conciliación de la vida personal y laboral o acoso sospecha del mismo, se hace todo lo posible para concedérsela y tomar las medidas que garanticen su seguridad.

- **Teletrabajo:**

Actualmente la empresa no dispone de Política de Teletrabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

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

En principio, en CALATAYD, no se dispone de flexibilidad horaria para la entrada y la salida; sin embargo, si una persona trabajadora solicita una adaptación de jornada por cualquier motivo relacionado con la conciliación de la vida persona, familia y laboral, se hace todo lo posible por concedérsela.

Durante los ejercicios 2020 y 2021 no se solicitó ningún permiso retribuido ni no retribuido relacionado con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En el año 2022, nos encontramos con los siguientes permisos desagregados por sexos:

- **Año 2022:**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2022				
TIPO DE PERMISO	N.º de Hombres	N.º de Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Suspensión por nacimiento	0	0	0%	0%
Riesgo durante el embarazo	0	1	0%	100%
Riesgo durante la lactancia	0	0	0%	0%
Permiso por lactancia	0	0	0%	0%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0%	0%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2022				
TIPO DE PERMISO	N.º de Hombres	N.º de Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo	0	0	0%	0%
Reducción de jornada por cuidado de familiares	0	0	0%	0%
Excedencia por cuidado de hija o hijo	1	0	100%	0%
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0%	0%
Otros permisos no retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	0	0%	0%

En este período se ha producido un permiso retribuido, correspondiente a una mujer por “riesgo durante el embarazo”. En cuanto a permisos no retribuidos, un hombre dispuso de una excedencia por cuidado de hija/o.

- **Año 2023:**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2023				
TIPO DE PERMISO	N.º de Hombres	N.º de Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Suspensión por nacimiento	4	1	80%	20%
Riesgo durante el embarazo	0	1	0%	100%
Riesgo durante la lactancia	0	0	0%	0%
Permiso por lactancia	0	1	0%	100%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	2	2	50%	50%

Finalmente, en cuanto al año 2023 únicamente tuvieron lugar permisos retribuidos, entre los cuales hubo cinco permisos por nacimiento de hijo/a, uno de maternidad y cuatro de paternidad; un permiso por riesgo durante el embarazo y permiso de lactancia de una mujer; y cuatro permisos, dos de cada sexo, por cuidado de personas dependientes.

En el ejercicio 2023 cabe destacar la disponibilidad de datos acerca de otros permisos relevantes, expuestos a continuación y dispuestos por 43 hombres y ocho mujeres:

OTROS PERMISOS				
TIPO DE PERMISO	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% □C Hombres	% □C Mujeres
Fallecimiento	1	1	50%	50%
Operación propia	1	0	100%	0%
Operación familiar	2	2	50%	50%
Luna de miel	1	0	100%	0%
Ingreso Familiar	2	0	100%	0%
Absentismo Injustificado	2	0	100%	0%
Suspensión empleo	2	0	100%	0%
Excedencia	1	0	100%	0%
Horas sindicales	3	0	100%	0%
Bajas médicas	28	5	85%	15%

17. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

CALATAYUD 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 I** 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.

18. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización

En cuanto a los canales de **comunicación externa** que emplea la empresa, únicamente se hace uso de la página web, y otros medios como Facebook, Linked□n o □nstragram como medio de transmisión de mensajes externos al círculo laboral. Se adjunta dirección de dicha página:

Calatayud | Cárnica avícola, Precocinados, Elaborados frescos de pollo (calatayud-sa.com)

En la maquetación de la página web, se ha tenido especial cuidado en no utilizar un lenguaje que pueda ser excluyente, y se ha prestado especial atención al uso de imágenes que puedan considerarse sexistas. En este sentido, la mayor parte de las imágenes son de productos, y en aquellas donde hay personas podemos ver tanto hombres como mujeres. Un ejemplo de ello puede ser el anuncio de la línea Barbacoa, donde aparece una mujer.

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

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

19. Salud laboral

CALATAYUD en su sistema de prevención de riesgos laborales tiene en cuenta que cualquier aspecto relacionado con el mismo se lleve a cabo con perspectiva de género, con especial atención a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, y a los criterios que se deben tener en cuenta a la hora de valorar si una situación laboral puede ser perjudicial para una mujer embarazada o en periodo de lactancia.

20. Violencia de género

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

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

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

21. Líneas de actuación: Medidas del Plan de Igualdad

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

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

Las líneas de actuación son las siguientes:

- Procesos de selección y contratación
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Retribuciones
- Promoción profesional
- Ejercicio corresponsable y conciliación de los derechos de vida personal, familiar y laboral
- Prevención de acoso sexual o por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia de género

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 1.1. Revisar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**
Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para	> N.º de ofertas publicadas.	Primer trimestre 2026	RRHH

evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un sexo determinado concreto	> N.º de ofertas revisadas.		
Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	> N.º de ofertas publicadas. > N.º de ofertas revisadas.	Primer trimestre 2026	RRHH
En todas las fases de los procesos de selección, entre ellas las entrevistas, únicamente considerar la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal, características de sexo ni maternidad y/o paternidad	> N.º de procesos de selección analizados > N.º de procesos de selección con diversidad de género de candidatos cumplida. > N.º de personas contratadas por sexo y/o banda.	Desde la puesta en marcha	RRHH
Realizar un protocolo de criterios para la selección con los requisitos de cada puesto, guiones de entrevista, etc., con lenguaje inclusivo	Presentación de documento	30/05/2026	RRHH
Formación en igualdad para las personas encargadas de los procesos de selección y entrevistas	Justificante de la formación	31/01/2026	RRHH

Objetivo 1.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**

Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidaturas, favorecer la incorporación de los candidatos pertenecientes al sexo menos representado en el conjunto general de la plantilla	> N.º de hombres contratados vs n.º de mujeres contratadas	Desde la puesta en marcha	RRHH
Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras	> Proporción de mujeres y hombres contratados por puesto	Anual	RRHH
Incorporar en las solicitudes de procesos de selección externos (ETT´s y SEPE) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección y contratación	Campañas realizadas	Desde la puesta en marcha del Plan	RRHH
Informe semestral a la C.S. de las incorporaciones y ceses indicando la información de los procesos de selección y la causa de los ceses	Informes presentados.	Semestral	RRHH

2. FORMACIÓN

Objetivo 2.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**
Formación a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento de	> N.º y tipología de cursos impartidos	2026/2027	RRHH

igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.			
Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.	> N.º y tipología de cursos impartidos, talleres o compañas llevados a cabo	Anualmente	RRHH
Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada, procurando que siempre sean en horario laboral	> N.º de acciones de difusión de recursos disponibles	Desde la puesta en marcha	RRHH
Formación a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y a mandos intermedios en igualdad	Formaciones realizadas	31/03/2026	RRHH
Facilitar el acceso a la formación a las personas que hayan estado en ausentes durante un largo periodo de tiempo a las formaciones impartidas durante su ausencia	Formaciones realizadas	Desde la puesta en marcha	RRHH
En caso de ser necesario, cuando una persona se incorpore tras una ausencia de largo periodo de tiempo, actualizarla en las funciones y tareas propias de su puesto de trabajo, si las mismas han sufrido cambio alguno.	Actualizaciones realizadas	Desde la puesta en marcha	RRHH

Revisar el material de las formaciones para eliminar posibles sesgos o estereotipos en lenguaje e imagen	Materiales revisados	Desde la puesta en marcha	RRHH
nforme semestral a la CS de las formaciones impartidas, personas formadas, horas de formación, modalidad, necesidad de la formación, etc.	nformes presentados	Cada 6 meses	RRHH

3. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 3.1. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**
Facilitar los cambios de turnos o vacaciones para familias monoparentales o con convenios de separación con personas dependientes a cargo, estudiando individualmente cada caso.	N.º de cambios registrados	Desde la puesta en marcha	RRHH
Facilitar adaptaciones de jornadas: procedimientos para seguir las solicitadas y denegadas, para priorizar las adaptaciones sobre las reducciones de jornada, y en caso de que se denieguen indicar los motivos	N.º de adaptaciones solicitadas y procedimiento aplicado	Desde la puesta en marcha	RRHH
Mejorar la flexibilidad de entrada y salida estudiando individualmente cada caso.	Medidas aplicadas	Desde la puesta en marcha	RRHH
nformar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la	Desglose de licencias	Anual	RRHH

conciliación de la vida familiar y laboral.			

4. RETRIBUCIONES

Objetivo 4.1. Establecer sistemas de retribución objetivos evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**
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.	N.º de desigualdades detectadas y medidas implantadas	Anualmente	RRHH
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.	Registro salarial	Anualmente	RRHH
Descripción detallada de todas las tareas y funciones de cada puesto de trabajo	Descripciones realizadas	31/12/2026	RRHH
Realizar desde la CS una VPT con la herramienta del ministerio de igualdad, con la ayuda de las descripciones desarrolladas	Documento VPT	31/12/2026	RRHH

5. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 5.			
Medidas	**Indicadores**	**Plazo**	**Responsables**
En base del resultado de la VPT realizada, se pondrá en relieve la clasificación profesional del personal, siempre dentro de las directrices y funciones correspondientes establecidos en el convenio colectivo y normas de aplicación.	Acta de revisión y conclusiones	30/06/2027	RRHH

6. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 6.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**
Asegurar que las vacantes llegan a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura a personal interno.	Método utilizado para difundir las vacantes, n.º de candidaturas presentadas	Primer trimestre 2026	RRHH
Realizar un protocolo de promoción profesional con la descripción del perfil y los requisitos de cada puesto de trabajo	Protocolo realizado	30/09/2026	RRHH
Formación en igualdad a las personas responsables de los procesos de promoción	Formación realizada	30/06/2026	RRHH

Objetivo 6.2. Incrementar la promoción del sexo infrarrepresentado en todos los niveles profesionales de la empresa para corregir la infrarrepresentación			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**

Igualdad de cumplimiento de los requisitos exigidos en las nuevas vacantes para el puesto ofertado. Se dará promoción al sexo infrarrepresentado.	>N.º de promociones registradas desagregadas por sexos	Desde la puesta en marcha	RRHH
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las promociones internas.	> N.º de promociones > N.º de personas promocionadas por sexos	Anualmente	RRHH
Presentar informe semestral de las promociones que ha habido en la empresa en la reunión de la CS con las posibles candidaturas a promocionar y el motivo de su elección	Informe con el número de promociones	30/06/2026	RRHH

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHO DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo 7.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**
Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.	Documentos realizados	Primer trimestre 2026	RRHH
Extensión de los derechos de conciliación a las parejas de hecho y parejas convivientes y familiares hasta el primer grado, siempre que esta condición esté debidamente acreditada.	Documentos realizados	Desde la puesta en marcha	RRHH

Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.	Revisión de situaciones de personas que han hecho uso de las medidas de conciliación	Desde la puesta en marcha	RRHH
Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Compañía o modalidad contractual.	Análisis de información sobre medidas de conciliación	Desde la puesta en marcha	RRHH
Reserva del puesto de trabajo durante los años que dure la excedencia, cuando esta sea por cuidado de menores o cónyuge, pareja o familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, durante tres años.	N.º de excedencias solicitadas.	Desde la puesta en marcha	RRHH
15 horas anuales de acompañamiento médico a cónyuge, pareja de hecho o pareja conviviente y familiares de hasta primer grado por consanguinidad y afinidad, incluyendo familiares de la pareja de hecho o pareja conviviente de primer grado, será un permiso de carácter retribuido. Con un máximo de 3 horas al día y debidamente justificado.	nforme de n.º de horas solicitadas para este permiso.	Desde la puesta en marcha	RRHH
Horas de acompañamiento a tratamientos oncológicos para cónyuge, pareja de hecho o pareja conviviente familiares de hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad, incluyendo familiares de la	nforme de n.º de horas solicitadas para este permiso	Desde la puesta en marcha	RRHH

pareja de hecho o pareja conviviente. Tanto este permiso como el anterior, con la justificación correspondiente y por el tiempo estrictamente necesario, será un permiso de carácter retribuido.			
Habilitar una sala de lactancia en un lugar que, no teniendo esta utilidad exclusiva, pueda usarse en caso de esta necesidad.	Sala habilitada	30-may-26	RRHH
Regular el uso del permiso retribuido para asistencia médica de la persona trabajadora, cuando el centro sanitario se encuentre en una localidad distinta a la del centro de trabajo, garantizando el derecho del trabajador/a de recibir atención médica. Será ampliado en 1 hora por cada 200 kilómetros de distancia de Calahorra, con un máximo de 2 ocasiones de ampliación al año; y debidamente justificado. (Es decir, se ampliará el permiso de poder ir al médico en 1 hora, cuando la población donde se realice la asistencia médica este a más de 200 km de Calahorra).	nforme de uso del permiso retribuido con este fin	Primer semestre 2026	RRHH

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 8.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**

Implantar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.	Redacción del Protocolo	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad	RRHH
Impartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.	Nº de cursos impartidos	2026	RRHH
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del número de incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.	Nº de incidentes investigados	Anualmente	RRHH
Difundir el protocolo a toda la plantilla por los cauces habituales y poner en zona visible y accesible la vía de denuncia	Documento de difusión	30/01/2026	RRHH
Formación en acoso sexual y por razón de sexo a la C	Justificante de formación	30/01/2026	RRHH
Incorporar en la formación de sensibilización en igualdad un módulo específico de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla	Justificante talleres y campañas	Anual	RRHH
Campañas 8M y 25N	Campañas realizadas entre empresa y RLPT	Anual	RRHH

9. SALUD LABORAL

Objetivo 9.1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente

a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres			
Medidas	**Indicadores por empresa**	**Plazo**	**Responsables**
Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.	Documentos revisados	1º Semestre 2026	RRHH
Vigilancia de la salud con perspectiva de género	Documentación pertinente	31/12/2026	RRHH
Evaluación de riesgos en los puestos de trabajo con perspectiva de género	Documentación SPA	31/12/2027	RRHH
Prevención de riesgos con perspectiva de género (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual, menopausia, maternidad y lactancia, etc.)	Documentación SPA y CSS	31/12/2027	RRHH

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 10.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género			
Medidas	**Indicadores**	**Plazo**	**Responsables**
La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario; y optar por la reordenación del tiempo de trabajo, a elección de la trabajadora dentro del horario habitual de la empresa.	N.º de reducciones registradas de víctimas de violencia de género	Desde la puesta en marcha	RRHH
A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos retribuidos necesarios para la realización de las gestiones administrativas,	N.º de permisos registrados	Desde la puesta en marcha	RRHH

judiciales o médicas, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.			
La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.	N.º de excedencias registradas	Desde la puesta en marcha	RRHH

11. COMUNICACIÓN

Objetivo 11.			
Medidas	**Indicadores**	**Plazo**	**Responsables**
Redactar la nueva documentación con lenguaje e imágenes inclusivas, eliminando cualquier sesgo o estereotipo	N.º documentación redactada	Desde la puesta en marcha	RRHH
Revisión y adaptación de la documentación ya	N.º documentos modificados	31/12/2027	RRHH

existente en la medida de lo posible			
Añadir en la firma de empresa el compromiso de la empresa con igualdad	Firmas adaptadas	30/09/2026	RRHH

22. Comisión de seguimiento y evaluación

22.1. 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.

22.2. Composición

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad de CALATAYUD compuesta por las mismas personas que integran la Comisión Negociadora.

22.3. 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.

22.4. 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 RLPT). 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 y trabajadoras.

22.5. 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 □gualdad, se someterá a los procedimientos de arbitraje establecidos en el V□Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial):

Artículo 4. Ámbito funcional

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

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

voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.

23. Procedimiento de modificación

Incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias.:

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

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

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 V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial):

Artículo 4. Ámbito funcional

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

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

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

1. Introducción

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

El Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo de **Matadero José Calatayud e hijos, S.A (en adelante CALATAYUD),** responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente.

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

Al adoptar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, manifestamos nuestra tolerancia cero ante la concurrencia en nuestra empresa de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual.

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

2. Principios

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

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

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

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

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

En este marco de principios, la empresa se compromete a prevenir, evitar, resolver y sancionar las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, como conductas discriminatorias que vulneran derechos fundamentales como el de no discriminación – Art. 14 de la Constitución Española- o el de intimidad – Art. 18.2 de la misma-, ambos en clara conexión con el respeto a la seguridad y salud en el trabajo, regulado en el Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, regula en su Art. 48, la obligatoriedad de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. El presente Protocolo tiene en

cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, así como en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

3. Objetivo del presente Protocolo

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

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

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la empresa.
- Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ayudando a identificar dichos comportamientos, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras.
- Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

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

4. Definición y conductas constitutivas de acoso

4.1 Acoso sexual

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

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

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

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas, mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos,

muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explicito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su contenido sexual.

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

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

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

4.2 Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la victima 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.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

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

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

5. Medidas de prevención del acoso

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

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

- Comunicación de la declaración de principios y de este Protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todas las personas integrantes de la empresa.

- Acciones de difusión del contenido de este Protocolo a todos los niveles de la empresa. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos. En el documento de divulgación, se hará constar los nombres y cargos de las personas que componen la Comisión de gualdad o de la/s persona/s que constituyan Comisión nstructora.

-Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho departamento/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el Protocolo.

- Formación: En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

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

6. Ámbito de aplicación y vigencia

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

La empresa **CALATAYUD** 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 **CALATAYUD** incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETT´s u personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

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

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

El Protocolo entrará en vigor en el momento de su aprobación por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y de la empresa y tendrá la vigencia del Plan de □gualdad al que va adjunto. Por razones de modificaciones legales o por circunstancias derivadas de la evaluación del propio Protocolo, se podrá bien por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, bien por la Dirección de la empresa, previo informe de la Comisión de □gualdad, iniciar el proceso de modificación de este Protocolo o la redacción de uno nuevo.

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

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

7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

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

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

- Por parte de la empresa:

- Ángel Losantos Calatayud
- Celia Pérez García
- Eva Herce Martínez

- Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Javier Ezquerro Díez
- Sasho Sashov Bashov
- Tiina Tellervo Parviaine

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora recibirán formación específica en esta materia.

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

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

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

La Comisión Instructora se reunirá en el plazo máximo de 2 días hábiles a la fecha de recepción de una denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente Protocolo para su presentación.

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

7.1 Aspectos que delimitarán el procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- No revictimización de la víctima.
- Prohibición de divulgar cualquier información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o

lo imponga una norma de rango legal o en virtud de requerimiento de Autoridad judicial o administrativa.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Diligencia, seguridad, coordinación y colaboración.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

7.2 Procedimiento

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

La presentación de dicha denuncia se realizará de manera directa (no implica que sea presencial) ante cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora.

A. Requisitos de la denuncia

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, así como por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT), por la Comisión de Seguimiento y Evaluación o por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza. Del mismo modo, la dirección de la empresa estará legitimada, bien por sí misma o bien a través de sus mandos intermedios, para iniciar el procedimiento.

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

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

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

La denuncia solo podrá interponerse hasta seis meses después de la última conducta considerada acoso, y supondrá la interrupción de los plazos de

prescripción de las posibles faltas laborales que pudieran constatarse durante la tramitación de la misma.

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

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

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

B. Órgano instructor

El órgano instructor de este procedimiento será la Comisión Instructora.

Ninguna persona de las que compongan la Comisión Instructora podrá tener relación de dependencia directa, parentesco, amistad íntima, enemistad expresa con cualquiera de las partes implicadas en el procedimiento, o interés directo o indirecto en el mismo procedimiento. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos aquellas personas que tengan un procedimiento abierto o hayan sido declaradas agresoras en un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

C. Fases del procedimiento

La denuncia podrá presentarse por escrito ante la Comisión Instructora. Las personas trabajadoras de **CALATAYUD**, deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el Protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia de una situación de acoso, **CALATAYUD**, habilita la cuenta de correo electrónico protocolo.calatayud@outlook.es a la que sólo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la denuncia, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Una vez que la denuncia se reciba por la Comisión Instructora o ésta disponga del texto de la misma, confirmado por el/la denunciante, la Comisión Instructora mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible. En la entrevista se solicitará la ampliación de la información que se estime pertinente sobre los hechos, entorno laboral, testigos, etc., y se procederá a recabar del trabajador o trabajadora el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa. Asimismo, se solicitará la aportación de cuanta documentación o información tenga relevancia para la investigación y el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.

Tras dar audiencia a la víctima, se le dará a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

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

La Comisión Instructora analizará con detalle los hechos denunciados y citará a comparecencia en un plazo máximo de 3 días a cuantas personas considere relevantes para la aportación y ampliación de los datos y hechos denunciados.

En las comparecencias podrá requerirse la aportación de documentación relevante para el esclarecimiento de los hechos.

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

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

D. Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

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

8. Acciones a adoptar durante el procedimiento

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

Entre otras, se podrán establecer las siguientes medidas cautelares:

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

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

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

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

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

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
b) si el informe emitido concluyera la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la dirección de la empresa impondrá al autor/a la sanción que corresponda conforme al Estatuto de los Trabajadores/as o el Convenio Colectivo vigente del sector, sirviendo el procedimiento de este Protocolo como sustitutivo del expediente contradictorio previsto en el Estatuto de los Trabajadores/as o el Convenio Colectivo vigente del sector. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Confidencialidad de la investigación

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

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

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

11. Seguimiento

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

Anexo II. Calendario de Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad

FECHA	QUIÉN	OBJETIVO	CANAL preferido
Enero 2027	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2028	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2029	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2030	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la implantación y evaluación de medidas + Preparación Nuevo Plan	Presencial

Anexo III. Calendario de Ejecución e implantación de las medidas

ACCIONES	Enero- 26	Julio - 26	Enero - 27	Julio - 2027	Enero – 28	Julio - 28	Enero -29
Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un sexo determinado concreto							
Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades							
En todas las fases de los procesos de selección, entre ellas las entrevistas, únicamente considerar la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal, características de sexo ni maternidad y/o paternidad							
Realizar un protocolo de criterios para la selección con los requisitos de cada puesto, guiones de entrevista, etc., con lenguaje inclusivo							
Formación en gualdad para las personas encargadas de los procesos de selección y entrevistas							
Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidaturas, favorecer la incorporación de los candidatos pertenecientes al sexo menos representado en el conjunto general de la plantilla							
Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras							
ncorporar en las solicitudes de procesos de selección externos (ETT´s y SEPE) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección y contratación							
nforme semestral a la C.S. de las incorporaciones y ceses indicando la información de los procesos de selección y la causa de los ceses							
Formación a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento de gualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.							
Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.							
Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada, procurando que siempre sean en horario laboral							

Formación a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y a mandos intermedios en igualdad							
Facilitar el acceso a la formación a las personas que hayan estado en ausentes durante un largo periodo de tiempo a las formaciones impartidas durante su ausencia							
En caso de ser necesario, cuando una persona se incorpore tras una ausencia de largo periodo de tiempo, actualizarla en las funciones y tareas propias de su puesto de trabajo, si las mismas han sufrido cambio alguno.							
Revisar el material de las formaciones para eliminar posibles sesgos o estereotipos en lenguaje e imagen							
nforme semestral a la CS de las formaciones impartidas, personas formadas, horas de formación, modalidad, necesidad de la formación, etc.							
Facilitar los cambios de turnos o vacaciones para familias monoparentales o con convenios de separación con personas dependientes a cargo, estudiando individualmente cada caso.							
Facilitar adaptaciones de jornadas: procedimientos para seguir las solicitadas y denegadas, para priorizar las adaptaciones sobre las reducciones de jornada, y en caso de que se denieguen indicar los motivos							
Mejorar la flexibilidad de entrada y salida estudiando individualmente cada caso.							
nformar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.							
La compañía se compromete, en caso de detectarse desigualdades retributivas mediante estudio de brechas salariales, a estudiar la implantación de las medidas correctoras necesarias para subsanarlo.							
Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.							
Descripción detallada de todas las tareas y funciones de cada puesto de trabajo							
Realizar desde la CS una VPT con la herramienta del ministerio de igualdad, con la ayuda de las descripciones desarrolladas							

En base del resultado de la VPT realizada, se pondrá en relieve la clasificación profesional del personal, siempre dentro de las directrices y funciones correspondientes establecidos en el convenio colectivo y normas de aplicación.							
Asegurar que las vacantes llegan a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura a personal interno.							
Realizar un protocolo de promoción profesional con la descripción del perfil y los requisitos de cada puesto de trabajo							
Formación en igualdad a las personas responsables de los procesos de promoción							
gualdad de cumplimiento de los requisitos exigidos en las nuevas vacantes para el puesto ofertado. Se dará promoción al sexo infrarrepresentado.							
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las promociones internas.							
Presentar informe semestral de las promociones que ha habido en la empresa en la reunión de la CS con las posibles candidaturas a promocionar y el motivo de su elección							
Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.							
Extensión de los derechos de conciliación a las parejas de hecho y parejas convivientes y familiares hasta el primer grado, siempre que esta condición esté debidamente acreditada.							
Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.							
Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Compañía o modalidad contractual.							
Reserva del puesto de trabajo durante los años que dure la excedencia, cuando esta sea por cuidado de menores o cónyuge, pareja o familiares de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, durante tres años.							
15 horas anuales de acompañamiento médico a cónyuge, pareja de hecho o pareja conviviente y familiares de hasta primer grado por consanguinidad y afinidad, incluyendo familiares de la pareja de hecho o pareja conviviente de primer grado, será un permiso de carácter retribuido. Con un máximo de 3 horas al día y debidamente justificado.							

Horas de acompañamiento a tratamientos oncológicos para cónyuge, pareja de hecho o pareja conviviente familiares de hasta segundo grado por afinidad o consanguinidad, incluyendo familiares de la pareja de hecho o pareja conviviente. Tanto este permiso como el anterior, con la justificación correspondiente y por el tiempo estrictamente necesario, será un permiso de carácter retribuido.							
Habilitar una sala de lactancia en un lugar que, no teniendo esta utilidad exclusiva, pueda usarse en caso de esta necesidad.							
Regular el uso del permiso retribuido para asistencia médica de la persona trabajadora, cuando el centro sanitario se encuentre en una localidad distinta a la del centro de trabajo, garantizando el derecho del trabajador/a de recibir atención médica. Será ampliado en 1 hora por cada 200 kilómetros de distancia de Calahorra, con un máximo de 2 ocasiones de ampliación al año; y debidamente justificado. (Es decir, se ampliará el permiso de poder ir al médico en 1 hora, cuando la población donde se realice la asistencia médica este a más de 200 km de Calahorra).							
mplantar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.							
mpartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.							
nformar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del número de incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.							
Difundir el protocolo a toda la plantilla por los cauces habituales y poner en zona visible y accesible la vía de denuncia							
Formación en acoso sexual y por razón de sexo a la C							
ncorporar en la formación de sensibilización en igualdad un módulo específico de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla							
Campañas 8M y 25N							
Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.							
Vigilancia de la salud con perspectiva de género							
Evaluación de riesgos en los puestos de trabajo con perspectiva de género							
Prevención de riesgos con perspectiva de género							

(psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual, menopausia, maternidad y lactancia, etc.)							
La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario; y optar por la reordenación del tiempo de trabajo, a elección de la trabajadora dentro del horario habitual de la empresa.							
A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos retribuidos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.							
La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.							
Redactar la nueva documentación con lenguaje e imágenes inclusivas, eliminando cualquier sesgo o estereotipo							
Revisión y adaptación de la documentación ya existente en la medida de lo posible							
Añadir en la firma de empresa el compromiso de la empresa con igualdad							