

FEDINSA ENVASES S.A.

I PLAN DE IGUALDAD 2026 – 2030



Consultora actuante:

Marta Sánchez García

Agente de Igualdad

*Perita Experta en evaluación de conflictos
laborales por acoso*

Empresa Consultoría: IGUALIA

FEDINSA ENVASES S.A.

I PLAN DE IGUALDAD 2026 – 2030



Firmado por Comisión Negociadora (partes que conciertan el PLAN DE IGUALDAD 2026-2030 de FEDINSA ENVASES S.A.):

Representación Organización

Fdo. Fernando Azofra de Rivas
Gerente

Fdo. Alfonso Briones Díaz
Responsable de RRHH

Representación Social

Fdo. Jennifer Ganuza Tellaeche
Operaria, CCOO

Fdo. M^a Angela Palacios Gómez
Operaria, UGT

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	5
2. COMPROMISO DIRECCIÓN	8
3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	9
3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD	9
3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	10
3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO	10
3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	12
3.5. POLÍTICA SALARIAL: AUDITORIA RETRIBUTIVA	12
3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS	26
3.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	26
3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	27
3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO	27
3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE	27
4. OBJETIVO GENERAL	28
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	28
6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	28
6.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	29
6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	30
6.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	33
6.4. FORMACIÓN	33
6.5. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL	35
6.6. CONDICIONES LABORALES	37
6.7. SALUD LABORAL	37
6.7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	39
6.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	40
6.9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL	41
6.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	42
6.11. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	44
6.12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	44
7. CRONOGRAMA	46
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	49
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS	51

10. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	51
11. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	54
12. ANEXOS	57
ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	58
ANEXO 2. GUÍA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	91
ANEXO 3. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	104

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de FEDINSA ENVASES S.A. se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos 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 la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, 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.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de FEDINSA ENVASES S.A. y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de FEDINSA ENVASES S.A.

A nivel Internacional:

- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.

- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.

- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de Ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional,

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- 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.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico

- Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja.

Convenios colectivos de aplicación:

- Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código número 26000355011981)

2. COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de FEDINSA ENVASES S.A., declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La empresa ha negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, en el seno de la Comisión Negociadora (apartado 9), el Diagnóstico de situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la empresa se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Siendo las conclusiones obtenidas:

3.1. GESTIÓN ORGANIZATIVA /COMPROMISO CON LA IGUALDAD

FEDINSA ENVASES, S.A. ha manifestado un compromiso expreso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: un paso fundamental en la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo. Este compromiso se ha materializado en la decisión de elaborar su primer plan de igualdad, lo que demuestra la intención de integrar la perspectiva de género en su estrategia corporativa y sus procesos organizativos.

Sin embargo, a pesar del compromiso de la empresa, se ha identificado que el convenio colectivo aplicable hace una referencia muy breve a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Por este motivo, se debe elaborar y difundir una política interna sobre igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo con especial atención a la protección ante violencias sexuales que sirvan como herramienta efectiva para promover una cultura organizativa

que rechace cualquier forma de discriminación y acoso, alineándose con la normativa vigente y las mejores prácticas en materia de igualdad de género.

Para consolidar el compromiso de la empresa, es importante fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades. Esto implica no solo ajustes normativos, sino también la sensibilización y formación continua del personal en todos los niveles, para garantizar que los valores de igualdad y respeto mutuo estén plenamente integrados en la dinámica diaria de la empresa.

3.2. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La empresa se encuentra dentro del criterio de paridad legal (40%-60%), lo que indica una distribución equilibrada en términos generales entre hombres y mujeres. Sin embargo, este equilibrio no se encuentra en los puestos de mayor responsabilidad donde existe una concentración de hombres en los puestos de dirección, los cuales están ocupados exclusivamente por hombres. Este hecho evidencia una barrera para el acceso de las mujeres a posiciones de poder y liderazgo.

Las mujeres predominan en puestos de especialistas y en funciones de administración y de fábrica, mientras que los hombres tienen mayor presencia en roles de Oficial de 1ª. Esta distribución refleja una segmentación laboral por sexo, que podría estar influenciada por estereotipos de género.

Un 70,18% de la plantilla cuenta con más de 10 años de antigüedad, y el índice de feminización (1,35) indica que, a medida que aumenta la edad, también crece la proporción de mujeres.

Las mujeres de la plantilla presentan un nivel de formación inferior al de los hombres, destacando principalmente en estudios secundarios y con una representación residual en estudios universitarios y ciclos formativos de grado superior. Esta brecha formativa podría estar limitando sus oportunidades de acceder a puestos de mayor responsabilidad o de mayor complejidad técnica.

La mayoría de la plantilla se ubica en el rango de edad entre 36 y 59 años, lo que constituye el grueso de la fuerza laboral. En este segmento se observa una feminización progresiva. En este rango de edad, las personas suelen estar en una etapa vital en la que combinan responsabilidades laborales con otras demandas significativas, como el cuidado de menores, familiares mayores o incluso la gestión de sus propios proyectos personales. La creciente participación de las mujeres en este segmento destaca la necesidad de políticas efectivas de conciliación, tales como horarios flexibles, teletrabajo, permisos parentales equitativos y acceso a servicios de cuidado infantil. Sin estas herramientas, la carga adicional que recae sobre las mujeres puede perpetuar desigualdades y limitar su desarrollo profesional.

3.3. PARTICIPACIÓN IGUALIARIA EN LOS LUGARES DE TRABAJO

3.3.1. PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El bajo índice de rotación refleja que la empresa mantiene a su personal a largo plazo, lo cual es un aspecto positivo, ya que indica estabilidad en la plantilla.

La mayor proporción de mujeres en los contratos temporales gestionados por empresas de trabajo temporal (ETT) puede reflejar un sesgo hacia la contratación de mujeres en roles que no

son permanentes o estratégicos. Y aunque estas contrataciones se realizan de manera puntual y responden a picos de producción o situaciones extraordinarias como la pandemia, es fundamental analizar si estas circunstancias refuerzan estereotipos de género en la asignación de funciones.

Delegar el proceso de selección a una empresa externa puede dificultar la implementación de políticas internas de igualdad. Existe el riesgo de que se perpetúen sesgos de género si no se establecen criterios explícitos que promuevan la igualdad en el acceso a las vacantes. Por tanto, se debe garantizar que los proveedores de selección trabajen bajo criterios alineados con la perspectiva de género y que incluyan prácticas específicas para eliminar barreras y sesgos durante la selección.

La dificultad para contratar mujeres en el puesto de mecánica refleja una persistencia de estereotipos de género que asocian este tipo de trabajos con hombres. Esta barrera limita el acceso de las mujeres a posiciones técnicas y perpetúa la segregación de género en roles tradicionalmente masculinizados. También afecta la diversidad y la innovación dentro de la organización. Se deben implementar medidas proactivas para eliminar estas barreras, como campañas de reclutamiento dirigidas a mujeres, colaboración con instituciones de formación técnica para fomentar la participación femenina, o revisión de descripciones de puesto para eliminar requisitos innecesarios que puedan excluir a las mujeres.

3.3.2. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Aunque la empresa tiene una plantilla feminizada, las promociones están fuertemente masculinizadas. Se advierte la existencia de barreras culturales que limitan el acceso de las mujeres a oportunidades de desarrollo profesional, lo que podría perpetuar la segregación vertical. Este desequilibrio afecta tanto a la equidad como al desarrollo de talento femenino en roles de mayor responsabilidad, contribuyendo a mantener el techo de cristal en la organización.

La empresa considera que utiliza criterios objetivos para determinar las promociones. Sin embargo, la ausencia de una metodología estándar de evaluación del personal genera riesgos como:

- Subjetividad en la evaluación de competencias.
- Sesgos inconscientes que podrían favorecer a los hombres en procesos de promoción.
- Inconsistencias en la aplicación de los criterios, lo que puede perjudicar la percepción de equidad entre el personal.

Se recomienda implementar una metodología clara y estructurada para la evaluación del desempeño y el potencial, con indicadores específicos y mediciones transparentes, ayudará a reducir posibles sesgos y garantizará que las promociones sean realmente equitativas.

3.3.3. FORMACIÓN

La empresa carece de un plan de formación estructurado, lo que implica que no existe un enfoque sistemático para el desarrollo profesional del personal. Esta falta de planificación puede limitar el crecimiento y la motivación la plantilla, afectando negativamente la retención de talento y el rendimiento general de la empresa.

FEDINSA ENVASES, S.A. se muestra comprometida con la necesidad de mantener un entorno laboral inclusivo, libre de discriminación y con igualdad de oportunidades para todas las personas

trabajadoras, independientemente de su sexo, edad, u otras características personales por lo que se debe incluir en el Plan de Formación, cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

La falta de formación en igualdad de oportunidades puede perpetuar sesgos inconscientes, discriminación y prácticas desiguales dentro de la empresa. Esto puede afectar negativamente la cultura organizacional, generar conflictos y limitar el potencial de algunas personas.

3.4. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

La plantilla, aunque feminizada, se encuentra dentro del criterio legal de paridad (40%-60%). Esto indica un balance global en términos de representación de sexo, pero ocultan desigualdades internas significativas al analizar la composición por grupos y roles específicos.

El 57,89% de la plantilla pertenece al Grupo VI, con una feminización muy marcada (78,79%) en puestos de peón especialista. Este grupo concentra el 86,67% del total de mujeres, lo que refleja que las mujeres están mayoritariamente ubicadas en roles operativos con menor responsabilidad y posibilidades de promoción.

En el Grupo V a) se identifica una fuerte masculinización, con un índice de feminización de 0,18, y el 40,74% del total de hombres se encuentra en el puesto de oficial de 1ª. Este dato evidencia una mayor representación masculina en roles técnicos y cualificados, consolidando la desigualdad de sexo en este grupo.

Los puestos de mayor responsabilidad están ocupados exclusivamente por hombres, mientras las mujeres se concentran en funciones de administración y operativas en fábrica. Esto refleja un techo de cristal evidente, donde las mujeres no acceden a posiciones estratégicas ni de toma de decisiones.

Por tanto, se observa una segregación horizontal con la concentración de mujeres en el Grupo VI y hombres en el Grupo V a) refleja una clara segmentación de roles según género, asociando a las mujeres con tareas menos cualificadas y mejor representando a los hombres en roles técnicos y cualificados.

Igualmente, se observa una segregación vertical debido a la ausencia de mujeres en roles de dirección y de mayor responsabilidad evidencia una barrera estructural para su avance profesional dentro de la empresa.

Adoptar medidas específicas para fomentar la inclusión y promover la igualdad de oportunidades contribuirá a construir un entorno más diverso, justo y equilibrado.

3.5. POLÍTICA SALARIAL: AUDITORIA RETRIBUTIVA

Para poder realizar un estudio en profundidad se recomienda hacer un análisis del sistema retributivo (salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, etc.) por grupo profesionales/categorías profesionales y/o puestos de igual valor con el propósito de conocer la situación y eliminar posibles sesgos de género que pudiera provocar brecha salarial de género, sujeto al desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 902/2020.

Es importante realizar la valoración de los puestos de trabajo para poder comparar los salarios de una forma más efectiva.

Se tendrá esta área como prioritaria a la hora de realizar las medidas del ámbito retributivo, a fin de mejorar las clasificaciones y poder realizar la auditoría salarial como marca el reglamento.

Metodología de la auditoría retributiva:

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...)

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...)

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...)

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre”¹

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe

responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc.

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.)

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que

suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el DESEMPEÑO

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”

Las conclusiones que se derivan son las siguientes:

Analizando la valoración de los distintos puestos de trabajo, encontramos que existen puestos entendidos como puestos de igual valor. La empresa cuenta con 13 puestos de trabajo que se agrupan en 6 niveles de puestos de igual valor. Se debe matizar, que la herramienta arroja 5 niveles, pero se da la circunstancia de personas que realizan puestos de trabajo diferentes durante su jornada laboral en función de las necesidades de producción, que les ubican en agrupaciones diferentes tal y como se señala a continuación:

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Puntos Mujeres	Puntos Hombres	Categorización
Operario/a de limpieza	Agrupación 2	240	1	0	240	0	Feminizada
Almacenero/a	Agrupación 4	358	-	-	0	0	-
Auxiliar administración		314	2	0	628	0	Feminizada
Operario/a de materia prima		372	-	-	0	0	-
Operario/a de maquinaria de producto + Operario/a de materia prima	Agrupación 4 y 5	-	1	0	-	-	Feminizada
Almacenero/a + Operario/a de maquinaria de producto		-	6	4	-	-	Equilibrada
Almacenero/a + Operario/a de maquinaria de producto + Operario/a de materia prima		-	1	4	-	-	Masculinizada
Operario/a de maquinaria de producto	Agrupación 5	404	15	0	6054	0	Feminizada
Encargado/a de almacén		448	0	1	0	448	Masculinizada
Encargado/a de turno		419	0	2	0	838	Masculinizada

Responsable de turno de noche		473	0	3	0	1418	Masculinizada
Mecánico/a		423	0	6	0	2538	Masculinizada
Responsable de área (de producción, técnica o administración)		455	2	1	910	455	Feminizada
Responsable/Delegado/a comercial (central o de zona)		478	2	2	955	955	Equilibrada
Director/a de área (de producción, técnica o administración)	Agrupación 8	661	0	3	0	1984	Masculinizada
Gerencia	Agrupación 9	709	0	1	0	709	Masculinizada

Solo se advierten puestos feminizados y masculinizados de igual valor en la Agrupación 5 y en la Agrupación 4 y 5.

A continuación, se realiza un análisis comparativo de las cuantías efectivamente recibidas:

AGRUPACIÓN 4 Y 5

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO Almacenero/a + Operario/a de maquinaria de producto + Operario/a de materia prima	PUESTO FEMINIZADO Operario/a de maquinaria de producto + Operario/a de materia prima	DIFERENCIA	BRECHA
TOTAL, ANUAL	25.386,27 €	24.077,90 €	1.308,37 €	5,15%
SALARIO BASE	14.274,82 €	15.795,39 €	-1.520,57 €	-10,65%
ANTIGÜEDAD	1.330,99 €	0,00 €	1.330,99 €	100,00%
EX ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
PLUS NOCTURNO	652,40 €	492,80 €	159,60 €	24,46%
PLUS CARENCIA INCENTIVOS	2.926,94 €	3.238,08 €	-311,14 €	-10,63%
INCENTIVO	10,00 €	0,00 €	10,00 €	100,00%
PLUS VOLUNTARIO ABSORBIBLE	4.547,93 €	4.455,20 €	92,73 €	2,04%
PLUS PERSONAL	1.001,64 €	0,00 €	1.001,64 €	100,00%
EX CATEGORÍA PROFESIONAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
PLUS ESPECIAL	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00%
A CUENTA CONVENIO ABSORBIBLE	109,00 €	96,43 €	12,57 €	11,53%

AGRUPACIÓN 5

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
TOTAL, ANUAL	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	41,37%
	Encargado/a de turno		52,01%
	Responsable de turno de noche		54,84%
	Mecánico/a		31,06%

	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-45,69%
	Encargado/a de turno		-19,25%
	Responsable de turno de noche		-12,22%
	Mecánico/a		-71,32%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
SALARIO BASE	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	34,32%
	Encargado/a de turno		39,18%
	Responsable de turno de noche		39,18%
	Mecánico/a		30,29%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-23,10%
	Encargado/a de turno		-13,99%
	Responsable de turno de noche		-13,99%
	Mecánico/a		-30,66%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
ANTIGÜEDAD	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	13,42%
	Encargado/a de turno		19,82%
	Responsable de turno de noche		59,91%
	Mecánico/a		-460,98%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-29,26%
	Encargado/a de turno		-19,70%
	Responsable de turno de noche		40,15%
	Mecánico/a		-737,53%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
EX ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	-100,00%
	Encargado/a de turno		-100,00%
	Responsable de turno de noche		-106,36%
	Mecánico/a		-100,00%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-100,00%
	Encargado/a de turno		-100,00%
	Responsable de turno de noche		-354,52%
	Mecánico/a		-100,00%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
PLUS NOCTURNO	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	-100,00%
	Encargado/a de turno		-100,00%
	Responsable de turno de noche		55,98%
	Mecánico/a		48,14%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-100,00%
	Encargado/a de turno		-100,00%
	Responsable de turno de noche		100,00%
	Mecánico/a		100,00%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
	Encargado/a de almacén		34,39%

PLUS CARENCIA INCENTIVOS	Encargado/a de turno	Operario/a de maquinaria de producto	39,27%
	Responsable de turno de noche		39,27%
	Mecánico/a		30,37%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-23,14%
	Encargado/a de turno		-13,98%
	Responsable de turno de noche		-13,98%
	Mecánico/a		-30,67%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
INCENTIVO	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	100,00%
	Encargado/a de turno		0,00%
	Responsable de turno de noche		0,00%
	Mecánico/a		100,00%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	100,00%
	Encargado/a de turno		0,00%
	Responsable de turno de noche		0,00%
	Mecánico/a		100,00%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
PLUS VOLUNTARIO ABSORBIBLE	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	-67,64%
	Encargado/a de turno		60,67%
	Responsable de turno de noche		72,90%
	Mecánico/a		29,41%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-374,56%
	Encargado/a de turno		-11,34%
	Responsable de turno de noche		23,28%
	Mecánico/a		-99,84%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
PLUS PERSONAL	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	100,00%
	Encargado/a de turno		100,00%
	Responsable de turno de noche		100,00%
	Mecánico/a		100,00%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-23,02%
	Encargado/a de turno		-15,30%
	Responsable de turno de noche		-51,07%
	Mecánico/a		-224,99%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
EX CATEGORÍA PROFESIONAL	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	0,00%
	Encargado/a de turno		0,00%
	Responsable de turno de noche		0,00%
	Mecánico/a		0,00%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-100,00%
	Encargado/a de turno		-100,00%
	Responsable de turno de noche		-100,00%
	Mecánico/a		-100,00%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
PLUS ESPECIAL	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	-100,00%
	Encargado/a de turno		-100,00%
	Responsable de turno de noche		-100,00%
	Mecánico/a		-100,00%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	0,00%
	Encargado/a de turno		0,00%
	Responsable de turno de noche		0,00%
	Mecánico/a		0,00%

CONCEPTO	PUESTO MASCULINIZADO	PUESTO FEMINIZADO	BRECHA
A CUENTA CONVENIO ABSORBIBLE	Encargado/a de almacén	Operario/a de maquinaria de producto	40,56%
	Encargado/a de turno		52,98%
	Responsable de turno de noche		54,63%
	Mecánico/a		27,90%
	Encargado/a de almacén	Responsable de área (de producción, técnica o administración)	-47,21%
	Encargado/a de turno		-16,45%
	Responsable de turno de noche		-12,38%
	Mecánico/a		-78,56%

El análisis de la valoración de los puestos de trabajo realizado en el marco de la auditoría retributiva evidencia que la organización cuenta con trece puestos clasificados en seis niveles de igual valor, aunque la herramienta técnica inicialmente genera cinco grupos. Esta divergencia se explica por la existencia de perfiles polivalentes que desempeñan funciones de distintos puestos según las necesidades de producción, introduciendo una complejidad añadida a la asignación de puntos y a la ubicación final en las agrupaciones. La coexistencia de tareas de diferente nivel dentro de un mismo perfil genera situaciones híbridas que requieren un análisis detallado desde la perspectiva del principio de igualdad retributiva.

En términos de composición de género, se observa una clara segregación ocupacional: los puestos operativos de menor responsabilidad formal están feminizados, mientras que los puestos de mando, técnicos o de supervisión se encuentran masculinizados. Este patrón no implica discriminación directa, pero actúa como un factor estructural que amplifica diferencias agregadas y que, conforme al RD 902/2020, debe monitorizarse por su potencial incidencia en brechas retributivas indirectas. En este contexto, únicamente en la Agrupación 5 y en la agrupación transversal 4-5 existe coincidencia de puestos de igual valor ocupados por personas de diferentes géneros, lo que permite realizar comparaciones directas tal como exige la norma.

El análisis retributivo de la agrupación 4-5 muestra una brecha salarial total del 5,15% a favor del puesto masculinizado. Esta diferencia se debe principalmente a complementos asociados a la trayectoria profesional (como la antigüedad o el plus personal) y a determinados pluses ligados a condiciones del puesto, como el plus nocturno o incentivos específicos. Por el contrario, el salario base y el plus de carencia de incentivos son superiores en el puesto feminizado. Estas diferencias parecen responder a circunstancias objetivas y neutras, siempre que los criterios aplicados estén debidamente documentados y se apliquen de manera consistente. No obstante, la concentración histórica de determinados complementos en puestos masculinizados constituye un elemento a revisar, ya que puede contribuir a brechas persistentes incluso en ausencia de sesgo directo.

Por su parte, la Agrupación 5 presenta una dispersión retributiva notable derivada de la heterogeneidad funcional de los puestos incluidos. Las comparaciones entre puestos masculinizados (encargado/a de almacén, encargado/a de turno, responsable de turno de noche

y mecánico/a) y los puestos feminizados (operario/a de maquinaria de producto y responsable de área) reflejan brechas muy amplias cuando el contraste se realiza con la operaria de maquinaria, con diferencias entre el 31% y el 54%. Sin embargo, estas brechas se invierten al comparar con el puesto feminizado de responsable de área, lo que confirma que las diferencias responden a niveles de responsabilidad distintos dentro de la misma agrupación. Esta circunstancia pone de manifiesto que la Agrupación 5 podría estar integrando puestos con niveles de complejidad, mando y toma de decisiones significativamente diversos, lo que dificulta la aplicación precisa del principio de trabajos de igual valor.

A partir de ello, se sugiere que la Agrupación 5 es la principal candidata a una revisión de la VPT o, al menos, de la composición de los niveles. La coexistencia en esta agrupación de puestos operativos (como operario/a de maquinaria), técnicos (mecánico/a), mandos intermedios (encargado/a de turno) y perfiles de responsabilidad operativa (responsable de turno de noche) indica que las puntuaciones que dieron lugar al agrupamiento podrían no estar reflejando adecuadamente la distancia funcional entre los roles. Además, la ubicación del puesto feminizado de responsable de área dentro de este grupo plantea dudas adicionales, ya que su retribución y contenido funcional parecen alinearse mejor con puestos de mayor nivel. En consecuencia, convendría revisar si los factores evaluados (responsabilidad, autonomía, complejidad técnica, toma de decisiones e impacto organizativo) han sido asignados de manera equitativa. De observarse una discrepancia significativa, sería recomendable ubicar este puesto en un nivel superior.

También conviene revisar la ubicación de los puestos polivalentes dentro de la agrupación 4-5, especialmente aquellos que combinan tareas de tres puestos distintos. La polivalencia debe ponderarse proporcionalmente en la valoración, garantizando que los perfiles mixtos sean comparables entre sí y con los puestos de referencia. En caso contrario, podrían producirse infra o sobrevaloraciones que distorsionen las comparaciones retributivas. Si la polivalencia constituye una característica estable del rol, podría incluso valorarse la definición de un puesto específico para estas funciones combinadas.

Asimismo, se identifica la necesidad de revisar la política de complementos asociados a la trayectoria profesional, en particular los relativos a la antigüedad, el plus personal, el plus voluntario absorbible y otros complementos consolidados. Aunque su asignación parece neutra y objetiva, el impacto acumulado recae mayoritariamente sobre puestos masculinizados, lo que puede perpetuar diferencias agregadas incluso en ausencia de sesgo actual. Por ello, se recomienda documentar exhaustivamente los criterios de asignación, revisar los mecanismos de consolidación y monitorizar periódicamente su evolución mediante indicadores desagregados por sexo y agrupación.

En relación con los complementos asociados a condiciones especiales de trabajo, como la nocturnidad o la disponibilidad para turnos, también resulta conveniente revisar la estructura de rotación para garantizar un acceso equitativo a estos pluses. La mayor presencia de hombres en puestos con retribuciones adicionales por turnos nocturnos puede obedecer a criterios operativos válidos, pero conviene verificar que no existan barreras organizativas que limiten el acceso en igualdad de condiciones.

Finalmente, se considera revisar la amplitud de los niveles intermedios y actualizar el manual de VPT permitiría consolidar un sistema más coherente y comprensible para la plantilla.

En conjunto, el análisis permite concluir que las diferencias salariales identificadas responden principalmente a criterios funcionales, de responsabilidad o históricos, sin indicios de

discriminación retributiva directa. No obstante, se evidencia la necesidad de refinar la VPT y revisar la composición de algunas agrupaciones, especialmente la Agrupación 5, para asegurar que la comparación entre puestos se produce entre roles realmente equivalentes en términos de valor para la organización. Estas recomendaciones buscan fortalecer la coherencia técnica del modelo de valoración, garantizar agrupaciones alineadas con la realidad funcional y consolidar un sistema retributivo plenamente acorde con el principio de igualdad por trabajos de igual valor exigido por el RD 902/2020.

3.6. CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

El hecho de que toda la plantilla cuente con contratos indefinidos y jornadas completas es un aspecto positivo que asegura estabilidad laboral para toda la plantilla, promoviendo un entorno de seguridad económica y profesional.

En los turnos rotativos (mañana, tarde y noche), la distribución de género es igualitaria, con un 50% de hombres y 50% de mujeres. Esto evidencia que no existe una desigualdad de sexo explícita en la asignación de estos turnos, al menos en términos proporcionales.

La fuerte feminización o exclusividad de mujeres en los horarios fijos sugiere que pueden existir dinámicas de género asociadas a las necesidades de conciliación familiar o responsabilidades no laborales, que suelen recaer más frecuentemente sobre las mujeres.

Se deben analizar las causas de la feminización de las bajas temporales para determinar si existe algún factor específico que pueda estar afectando de manera desproporcionada a las mujeres como, por ejemplo: sobrecarga de responsabilidades externas, como el cuidado de dependientes o menores.

Contar con un servicio gratuito de fisioterapia para el personal es una mejora destacable en salud laboral, promoviendo el bienestar físico y previniendo lesiones asociadas al trabajo.

A pesar de las medidas de mejora, es fundamental garantizar que los riesgos laborales se gestionen de manera equitativa, considerando las diferencias de sexo en la exposición a riesgos físicos, emocionales o sociales. Esto incluye:

- Realizar evaluaciones de riesgos específicas por sexo para identificar factores que puedan estar afectando de manera desproporcionada a las mujeres.
- Promover campañas de sensibilización y formación sobre salud laboral inclusivas, que contemplen las necesidades de ambos sexos.

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

Se advierte un uso diferenciado de las medidas de conciliación según el sexo.

Permisos como el de maternidad/paternidad, la reducción de jornada por lactancia y la excedencia voluntaria son utilizados exclusivamente por hombres. Esto podría indicar que los hombres acceden a estas medidas en situaciones específicas y breves, sin asumir roles continuados de cuidado.

Medidas como la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares y la excedencia por cuidado de familiares son utilizadas exclusivamente por mujeres.

Este patrón perpetúa desigualdades en el desarrollo profesional y podría tener impactos negativos en la carrera de las mujeres, mientras los hombres mantienen mayor acceso a oportunidades laborales al no asumir de manera equilibrada estas responsabilidades.

La paridad en el uso de permisos especiales por enfermedad es un dato positivo que muestra que esta medida está siendo utilizada equitativamente por ambos sexos, posiblemente porque se percibe como una necesidad personal y no relacionada con responsabilidades de cuidado.

La empresa no promueve acciones que fomenten la corresponsabilidad familiar. Esto perpetúa los roles de género tradicionales, donde las mujeres asumen la mayor carga de cuidado y los hombres participan de manera limitada.

La falta de campañas genera un entorno donde los hombres no sienten la necesidad de involucrarse más activamente en tareas de cuidado, manteniendo el desequilibrio actual.

No se informa adecuadamente sobre los derechos de conciliación y las acciones llevadas a cabo por la empresa. Esto puede derivar en desconocimiento, uso limitado de las medidas existentes y una percepción de falta de apoyo organizacional en temas de conciliación. Por ello se debe mejorar la comunicación interna para garantizar que toda la plantilla y la RLPT estén informadas sobre sus derechos legales y las medidas disponibles.

3.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FEDINSA ENVASES, S.A. debe trabajar en la realización e implementación del procedimiento específico adaptado a la legislación vigente para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, y/o para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este tipo de acosos que requiere ser revisado para su actualización.

3.9. VIOLENCIA DE GÉNERO

Se recomienda el diseño, elaboración e implementación de procedimiento para abordar este ámbito en la línea planteada.

Es aconsejable establecer un programa de difusión de tolerancia cero a la violencia de género y los derechos que por convenio les asiste a quien la sufre y aquellos de mejora que pudieran implementarse por parte de FEDINSA ENVASES, S.A.

3.10. COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE

La web de la empresa presenta imágenes de productos sin transmitir estereotipos o roles de género específicos. Esto es un aspecto positivo, ya que contribuye a una representación más inclusiva y neutral de los productos, evitando perpetuar representaciones sesgadas o discriminatorias.

Sin embargo, a pesar de la neutralidad visual en cuanto a estereotipos, se detecta un uso el masculino genérico en los textos para referirse a hombres y mujeres. Y aunque el uso de imágenes es adecuado en términos de evitar estereotipos de género, el empleo del masculino genérico en los textos puede ser visto como una falta de sensibilización hacia la igualdad de género y la diversidad.

Se recomienda revisar y actualizar los contenidos textuales de la web y los documentos internos para incorporar un lenguaje inclusivo y no sexista. A su vez, sería beneficioso ofrecer formación

en materia de comunicación inclusiva y no sexista a las personas encargadas de crear contenido para la web y otros canales de comunicación. Esta formación ayudaría a identificar y corregir posibles sesgos de género en los textos y a adoptar prácticas que reflejen un compromiso activo con la igualdad de género.

4. OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de FEDINSA ENVASES S.A. se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

DIMENSIÓN					
Centros de trabajo	Provincia	CCAA	Plantilla		
			M	H	Total
FEDINSA ENVASES S.A	Logroño	La Rioja	30	27	57

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento en que sea registrado, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años (22/05/2026 – 21/05/2030).

Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en las áreas analizadas en el Diagnóstico de Situación:

- 6.1. Área de gestión organizativa / Compromiso con la igualdad.
- 6.2. Área de acceso al empleo: selección y contratación.
- 6.3. Área de clasificación profesional.
- 6.4. Área de formación.
- 6.5. Área de promoción y ascenso profesional.
- 6.6. Área de condiciones laborales.
- 6.7. Área de salud laboral.
- 6.8. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 6.9. Área de infrarrepresentación femenina.

- 6.10. Área de retribuciones y auditoría salarial.
- 6.11. Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- 6.12. Área de prevención de violencia de género.
- 6.13. Área de comunicación y sensibilización.

Por cada una de estas áreas, se han identificado objetivos específicos que contribuyen al cumplimiento del objetivo general.

Y para operativizar dichos objetivos específicos se ha diseñado una batería de acciones positivas agrupadas en medidas.

6.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1.- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
1.1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Materiales: material de oficina necesario para la realización y firma de la designación. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA
1.2	Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.	Correo Igualdad y comunicación de este	Dirección	Materiales: todo material informático y acceso a internet necesario para la creación y gestión del correo. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables,	ALTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.2.- Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad					
1.3	Crear y difundir documento de Política de Igualdad, deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.	Política de Igualdad firmado por la dirección. Difusión de la Política de Igualdad Canales de comunicación utilizados Número de comunicaciones realizadas	Comisión de seguimiento del plan de igualdad	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este documento. Además, equipos informáticos para su difusión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA
1.4	Incluir un apartado específico sobre igualdad en el protocolo de bienvenida, en el que se publicite y se ponga a disposición de las nuevas incorporaciones la existencia del plan, los derechos de conciliación, el protocolo de actuación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo y demás medidas que se aprueben en el marco del plan de igualdad	Apartado en el protocolo	Recursos Humanos	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este documento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA

6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar y crear, 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					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
2.1	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar).	Documento de procedimiento de selección. Guion de entrevistas elaborado	Recursos Humanos	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este documento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas	ALTA

				en esta medida como responsables.	
2.2	Revisar otros documentos relacionados con la selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.)	Análisis de un muestro. Cambios realizados	Recursos Humanos	Materiales: material de oficina necesario para la revisión y modificación de estos documentos. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
2.3	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestreo	Recursos Humanos	Materiales: material de oficina necesario para la revisión y modificación de estos documentos. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Intentar conseguir una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.					
2.4	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.	Fuentes empleadas	Recursos Humanos	Materiales: material de oficina necesario para la firma de nuevos acuerdos o creación de nuevas fuentes de reclutamiento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA

2.5	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
2.6	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.	Información de las dificultades encontradas en la búsqueda	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA/BAJA
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras					
2.7	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA/BAJA
2.8	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de nuevas contrataciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos.	Recursos Humanos	Materiales: equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA/BAJA

6.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
3.1	Realizar una Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.	Documento Descripción de Puestos de Trabajo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización estas descripciones. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	BAJA

6.4. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- 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.

Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
4.1	Impartir formación en igualdad al personal que interviene en selección, contratación, promoción, formación, comunicación y retribución, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y que las candidaturas se valoren solo por sus méritos.	Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina, espacios y equipos informáticos necesarios para la realización de esta formación. Humanos: las personas que realizarán esta medida son las personas formadoras (si las hubiese).	MEDIA
4.2	Incorporar formación específica en igualdad para el personal directivo y de RRHH implicado en contratación, promoción, clasificación profesional, retribución y comunicación.	Nº de personas y horas desagregado por sexo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina, espacios y equipos informáticos necesarios para la realización de esta formación.	MEDIA

				Humanos: las personas que realizarán esta medida son las personas formadoras (si las hubiese).	
4.3	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.	Nº de personas y horas desagregado por sexo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina, espacios y equipos informáticos necesarios para la realización de esta formación. Humanos: las personas que realizarán esta medida son las personas formadoras (si las hubiese).	MEDIA
4.4	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina, espacios y equipos informáticos necesarios para la realización de esta formación. Humanos: las personas que realizarán esta medida son las personas formadoras (si las hubiese).	ALTA
4.5	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido al personal con medidas de conciliación, y en la formación destinada a reciclaje.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina, espacios y equipos informáticos necesarios para la realización de esta formación. Humanos: las personas que realizarán esta medida son las personas formadoras (si las hubiese).	MEDIA
4.6	Facilitar el acceso a la formación susceptible de producir una promoción a personas con medidas de conciliación familiar.	Nº de personas y horas desagregado por sexo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina, espacios y equipos informáticos necesarios para la realización de esta formación.	MEDIA

				Humanos: las personas que realizarán esta medida son las personas formadoras (si las hubiese).	
4.7	Realizar la formación dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Registro de formaciones realizadas y horario de estas	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina, espacios y equipos informáticos necesarios para la realización de esta formación. Humanos: las personas que realizarán esta medida son las personas formadoras (si las hubiese).	ALTA

6.5. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- 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.					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
5.1	Establecer un procedimiento objetivo de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. Nº de mujeres y hombres a quienes llega.	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este procedimiento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
5.2	Fomentar el reclutamiento interno, Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de promociones internas con relación al nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este procedimiento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son	MEDIA

				inminutamente las personas descritas en esta medida como responsables.	
5.3	Publicar todas las vacantes, en todos los canales de los que se dispone, independientemente del puesto y grupo profesional, en los canales de comunicación de la empresa, garantizando que la información sea accesible a todo el personal.	Nº de publicaciones realizadas Nº de canales utilizados	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este procedimiento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminutamente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
5.4	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este seguimiento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminutamente las personas descritas en esta medida como responsables.	BAJA
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.- 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.					
5.5	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.	Nº de veces que se aplica y grupos	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este procedimiento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminutamente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA

5.6	Diseño de programas de desarrollo de habilidades enfocadas a las mujeres con potencial de desarrollo y creación de acciones formativas específicas para las empleadas, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos de superior categoría.	Programas diseñados	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este programa. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
-----	---	---------------------	------------------------------	--	-------

6.6. CONDICIONES LABORALES

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
6.1	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas, desagregadas por sexo.	Número de bajas desagregadas por sexo: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Entrevista elaborada. Resultados de esta.	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta entrevista. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA

6.7. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- 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					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
7.1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Datos de siniestralidad por sexos y categoría	Prevención de riesgos laborales	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este informe. Además, equipos informáticos para su gestión.	BAJA

				Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	
7.2	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	Prevención de riesgos laborales	Materiales: material de oficina necesario para la realización de este protocolo. Además, equipos informáticos para su difusión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA
7.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento	Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados	Prevención de riesgos laborales	Materiales: material de oficina necesario para la realización de ese seguimiento. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	BAJA
7.4	Incluir la perspectiva de género en la prevención y análisis de riesgos laborales haciendo hincapié en riesgos como el estrés térmico, menopausia,	Informe con perspectiva de género	Prevención de riesgos laborales	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además,	

	musculoesqueléticos, estrés laboral, psicosociales, exposición a químicos, etc.			equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	
--	---	--	--	--	--

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

OBJETIVO ESPECÍFICO 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.					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
8.1	Elaborar y difundir una guía interna de conciliación que recoja todos los derechos y medidas disponibles (legales y de empresa), realizar una sesión informativa anual para toda la plantilla y habilitar un canal sencillo de solicitud y consulta, garantizando su acceso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Guía	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta guía. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2.- 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.					
8.2	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes, haciendo hincapié en el permiso corresponsable de lactancia.	Nº de campañas realizadas	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta campaña. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas	MEDIA

				descritas en esta medida como responsables.	
8.3	Controlar si se están produciendo negativas o dificultades a la conciliación en el acompañamiento a las visitas de hijos e hijas de hasta 16 años, o sin límite de edad en caso de que tengan discapacidad mínima del 33% reconocida, a personas con discapacidad/dependencia a su cargo y a ascendientes.	Registro de incidencias. Encuesta anónima a la mitad y a la finalización de la vigencia del plan a la plantilla.	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA

6.8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
9.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIO

6.9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
10.1	Realizar un registro salarial anualmente.	Estudio retributivo anual	Finanzas	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
10.2	Realizar una auditoría salarial junto con una nueva valoración de puestos de trabajo al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Auditoría salarial. Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.	Finanzas	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
10.3.	Llevar a cabo una revisión integral de la política salarial con el objetivo de analizar, ordenar y, en su caso, unificar y simplificar los	Nº de conceptos revisados Informe para la comisión	Finanzas	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos	MEDIA

	distintos conceptos retributivos existentes			informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	
--	---	--	--	--	--

6.10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
11.1	Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Elaboración o revisión del protocolo	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA
11.2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA
11.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Contenido y número de veces que se ha incluido	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión.	MEDIA

				Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	
11.4	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de formaciones y nº de horas	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
11.5	Realizar cursos de formación a toda la plantilla, por favor, es necesario a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. También se pueden realizar campañas de sensibilización en sobre esta materia, por ejemplo, cartelería (imágenes, frases, etc.) que recuerden a la plantilla tanto las situaciones que pueden considerarse como acoso, como la existencia del protocolo para su denuncia.	Nº de cursos, nº de personas y contenidos	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	ALTA

6.11. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
12.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la <i>"Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales"</i>	Muestra de comunicaciones	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA

6.12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo					
Nº	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS	PRIORIDAD
13.1	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.					
13.2	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por	Personas de nueva incorporación informadas	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida.	ALTA

	razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.			Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	
13.3	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.	Campaña y envío de la misma	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA
OBJETIVO ESPECÍFICO 12.3.- Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.					
13.4	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).	Campaña y envío de la misma	Recursos Humanos y Dirección	Materiales: material de oficina necesario para la realización de esta medida. Además, equipos informáticos para su gestión. Humanos: las personas que realizarán esta medida son inminentemente las personas descritas en esta medida como responsables.	MEDIA

7. CRONOGRAMA

Nº	MEDIDA	2026			2027				2028				2029				2030
		2ºT	3er T	4ºt	1er T	2ºT	3er T	4ºt	1er T	2ºT	3er T	4ºt	1er T	2ºT	3er T	4ºt	1er T
1.1	Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.																
1.2	Crear un correo electrónico destinado a emitir y recibir aquellas comunicaciones, ruegos y preguntas relacionados con la Igualdad en la empresa. Dicho correo, será gestionado por la persona designada como responsable de igualdad y comunicado a toda la plantilla, de forma paralela al propio Plan de Igualdad.																
1.3	Crear y difundir documento de Política de Igualdad, deberá incluir los principios básicos generales relacionados con la estrategia que la empresa quiere seguir para la creación de una cultura empresarial donde los principios de igualdad y equidad estén presentes y sean inspiradores y organizadores de toda su actuación, entre otros.																
1.4	Incluir un apartado específico sobre igualdad en el protocolo de bienvenida, en el que se publicite y se ponga a disposición de las nuevas incorporaciones la existencia del plan, los derechos de conciliación, el protocolo de actuación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo y demás medidas que se aprueben en el marco del plan de igualdad																
2.1	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo. Dicho procedimiento deberá incluir las distintas fases del proceso de selección y un documento-guion de entrevistas efectivas con perspectiva de género (que incluya preguntas a evita/realizar).																
2.2	Revisar otros documentos relacionados con la selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, nº de hijos, etc.)																
2.3	Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.																
2.4	Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, a través de organismos de formación, fundaciones, autoescuelas, etc.																
2.5	Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades masculinizados de la empresa.																
2.6	Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de diseñar medidas correctoras.																
2.7	Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.																

2.8	Recoger información sobre las nuevas contrataciones desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.																		
3.1	Realizar una Descripción de Puestos de Trabajo, que utilice términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Se definirán claramente las funciones de cada puesto para evitar la movilidad funcional de las personas trabajadoras asociadas a cada uno de los puestos de la empresa.																		
4.1	Impartir formación en igualdad al personal que interviene en selección, contratación, promoción, formación, comunicación y retribución, para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y que las candidaturas se valoren solo por sus méritos.																		
4.2	Incorporar formación específica en igualdad para el personal directivo y de RRHH implicado en contratación, promoción, clasificación profesional, retribución y comunicación.																		
4.3	Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT.																		
4.4	Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.																		
4.5	Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido al personal con medidas de conciliación, y en la formación destinada a reciclaje.																		
4.6	Facilitar el acceso a la formación susceptible de producir una promoción a personas con medidas de conciliación familiar.																		
4.7	Realizar la formación dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.																		
5.1	Establecer un procedimiento objetivo de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una barrera a la presentación de candidaturas femeninas).																		
5.2	Fomentar el reclutamiento interno. Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.																		
5.3	Publicar todas las vacantes, en todos los canales de los que se dispone, independientemente del puesto y grupo profesional, en los canales de comunicación de la empresa, garantizando que la información sea accesible a todo el personal.																		
5.4	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.																		
5.5	En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas.																		
5.6	Diseño de programas de desarrollo de habilidades enfocadas a las mujeres con potencial de desarrollo y creación de acciones formativas específicas para las empleadas, enfocadas hacia la adquisición de habilidades y competencias que les permitan acceder a puestos de superior categoría.																		
6.1	Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja voluntaria, para conocer los de las mismas, desagregadas por sexo.																		
7.1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría																		

7.2	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural																
7.3	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento																
7.4	Incluir la perspectiva de género en la prevención y análisis de riesgos laborales haciendo hincapié en riesgos como el estrés térmico, menopausia, musculoesqueléticos, estrés laboral, psicosociales, exposición a químicos, etc.																
8.1	Elaborar y difundir una guía interna de conciliación que recoja todos los derechos y medidas disponibles (legales y de empresa), realizar una sesión informativa anual para toda la plantilla y habilitar un canal sencillo de solicitud y consulta, garantizando su acceso en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.																
8.2	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes, haciendo hincapié en el permiso corresponsable de lactancia.																
8.3	Controlar si se están produciendo negativas o dificultades a la conciliación en el acompañamiento a las visitas de hijos e hijas de hasta 16 años, o sin límite de edad en caso de que tengan discapacidad mínima del 33% reconocida, a personas con discapacidad/dependencia a su cargo y a ascendientes.																
9.1	Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos																
10.1	Realizar un registro salarial anualmente.																
10.2	Realizar una auditoría salarial junto con una nueva valoración de puestos de trabajo al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.																
10.3.	Llevar a cabo una revisión integral de la política salarial con el objetivo de analizar, ordenar y, en su caso, unificar y simplificar los distintos conceptos retributivos existentes																
11.1	Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.																
11.2	Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.																
11.3	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																
11.4	Formar a los delegados y delegadas de prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo.																
11.5	Realizar cursos de formación a toda la plantilla, por favor, es necesario a mandos y personal que gestione equipos, y a la comisión de seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. También se pueden realizar campañas de sensibilización en sobre esta materia, por ejemplo,																

	cartelería (imágenes, frases, etc.) que recuerden a la plantilla tanto las situaciones que pueden considerarse como acoso, como la existencia del protocolo para su denuncia.																
12.1	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y víctimas de agresión sexual y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos e incluidas en el Plan de Igualdad a través de la “Guía de protección de protección integral contra la violencia de género y la violencia sexual, mejoras en las medidas legales”																
13.1	Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna																
13.2	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad, protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y el protocolo de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.																
13.3	Realizar una campaña especial de sensibilización el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) a través de envío de correos masivos, tabloneros de anuncio, etc.																
13.4	Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género (25 de noviembre).																

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley 3/2007 que regula el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas dice textualmente 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.”

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

En el Capítulo I de “Principios Generales” del Título II de “Políticas Públicas de Igualdad” de la Ley 3/2007 se marcan unas exigencias a los órganos de los Poderes Públicos que es positivo tomarlas de referencia como punto de partida para conseguir una sistematización en la toma de datos sobre la igualdad. Allí, en el artículo 20 sobre “Adecuación de las estadísticas y estudios” se marcan unas pautas para garantizar la integración de modo efectivo de la igualdad en las actividades ordinarias y se recogen por su interés y aplicabilidad a nuestro plan de igualdad:

- Incluir sistemáticamente la variable del sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable del sexo.

- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento e impacto generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Real Decreto 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, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, como los indicadores establecidos por la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad relativas los impactos sociales de las empresas (cuestiones sociales y relativas al personal, relaciones sociales, derechos humanos y sociedad) en línea con el Global Reporting Initiative (GRI).

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- Informe anual de seguimiento
- Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 2 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la Comisión de Igualdad y estará en coordinación con la Agente de Igualdad responsable del desarrollo del Plan de Igualdad en la empresa.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

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

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

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

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

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

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

10. COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La empresa designará la figura de **Responsable de Igualdad**, formalizada en el acta de designación, cuyo papel será el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo. Por lo que deberá tener la formación acreditada necesaria para ello.

La **Comisión Negociadora** es la estructura paritaria (Empresa y Representación legal de las Personas Trabajadores) encargado del proceso de negociación del presente Plan de Igualdad. Para la negociación de este plan, la Comisión ha estado compuesta por:

Por la empresa:

- Alfonso Briones Díaz, Responsable de Recursos Humanos.
- Fernando Azofra de Rivas, Gerente.

Por la RLPT:

- Jennifer Ganuza Tellaeche, operaria, CCOO.
- M^a Angela Palacios Gómez, operaria, UGT.

Así mismo, la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** es el órgano de seguimiento, implantación del Plan de Igualdad e integración de la igualdad en la empresa designado para esto por la Comisión Negociadora. Es por esto que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso de todo el proceso.

Integrantes Comisión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

Por la empresa:

- Alfonso Briones Díaz, Responsable de Recursos Humanos.
- Fernando Azofra de Rivas, Gerente.

Por la RLPT:

- Jennifer Ganuza Tellaeche, operaria, CCOO.
- M^a Angela Palacios Gómez, operaria, UGT.

Objetivo de la Comisión de Igualdad:

Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Igualdad acordado y evaluar su impacto en la mejora en materia de igualdad en la empresa.

Las funciones de la Comisión de Igualdad:

- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades.
- Asegurar la implantación de todas las acciones previstas para la consecución del objetivo general del Plan de Igualdad.
- Interpretar el Plan de Igualdad.
- Conocer las posibles incidencias derivadas de la aplicación y su resolución.
- Incorporar aquellos indicadores no incluidos en diagnóstico inicial para mejorar el conocimiento de situación, y en base a ello, plantear si fuera oportuno la implementación de acciones positivas que den respuesta a las conclusiones derivadas del resultado en dichos indicadores.

- Recibir la información, por parte de los departamentos encargados de su implementación, de todos los indicadores de seguimiento establecidos desagregados por sexo, para su posterior interpretación desde la perspectiva de género. Recibir anualmente la actualización del diagnóstico de situación, con el propósito de conocer la evolución en los indicadores, y con ello el impacto que pueda ser provocado por la implementación de las medidas.
- Realizar informe de seguimiento anual del Plan de Igualdad.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión de Igualdad cuenta con Reglamento de funcionamiento en el que se detalla las competencias, periodicidad de las reuniones, toma de decisiones, cargos, etc.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Sexo**: conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género**: papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables, que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo “Femenino” y lo “Masculino”.
- **Igualdad de oportunidades**: derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad formal**: cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad real**: interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.
- **Igualdad de género**: considera y valora por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades tanto de mujeres como de hombres, sin que intervengan los roles y estereotipos de género asignados en función del sexo al que se pertenece.
- **Equidad de género**: justicia en la distribución de bienes y recursos, es el medio para alcanzar la igualdad de género (es el resultado que pretende conseguir).
- **Prejuicio**: juicio de valor, opiniones acerca de algo que no se conoce o se conoce mal, por lo general desfavorable.
- **Rol de género**: conjunto de papeles, tareas y/u oficios y expectativas diferentes que culturalmente se adjudican a mujeres y a hombres. Son la causa/origen de los estereotipos.
- **Estereotipo de género**: creencias, sin base científica alguna, sobre cuáles deberían ser atributos personales de mujeres y hombres (rasgos, actitudes o comportamientos claramente diferentes para cada género).
- **Sexismo**: tendencia cultural a considerar que un sexo tiene una superioridad sobre el otro y a comportarse de acuerdo a esta idea. Se traduce en discriminación de un sexo hacia otro y también en privilegios de un sexo sobre el otro.
- **Presencia o composición equilibrada**²: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- **Segregación ocupacional**: provocada por la división social del trabajo en base al sexo, es la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos sectores y puestos de trabajo y de hombres en otros.

² Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Segregación horizontal:** por actividad productiva/sectorial, es la presencia mayoritaria de mujeres o de hombres en un determinado sector de actividad, profesiones, oficios, puestos de trabajo.
- **Segregación vertical:** por categorías profesionales, es la diferencia de presencia de mujeres y de hombres a medida que se asciende en la jerarquía organizativa.
- **Techo de cristal:** barrera invisible que describe el momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en el que, en vez de crecer por su preparación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral, oficio o sector. Dificultad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Conciliación:** mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo.
- **Corresponsabilidad:** compartir responsabilidad, logrando la implicación de las personas en el reparto de responsabilidades domésticas y familiares.
- **Índice de feminización:** es la relación entre el número de mujeres y el número de hombres.
- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito.
- **Violencia de género:** ³toda violencia contra una mujer por ser mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

³ Instrumento de ratificación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011. BOE 6 de junio de 2014

Firmado Comisión Negociadora:

Fdo. Fernando Azofra de Rivas
Gerente

Fdo. Jennifer Ganuza Tellaeché
Operaria, CCOO

Fdo. Alfonso Briones Díaz
Responsable de RRHH

Fdo. M^a Angela Palacios Gómez
Operaria, UGT

En Logroño a 22 de mayo de 2026

12. ANEXOS

ANEXO 1. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

El respeto a la intimidad y dignidad de las personas está contemplado en la legislación española vigente como un derecho y sancionado como infracción y como delito en diversas normas legales. Este derecho se hace explícito en la legislación y normativa de aplicación en el ámbito laboral y se establece la obligatoriedad de establecer un procedimiento específico de prevención, sensibilización y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

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 recoge el derecho de todo trabajador al respeto a su intimidad y dignidad, así como a la consiguiente protección frente al acoso sexual, entre otros derechos (Art. 4e / RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, establece en su artículo 2, punto 1: *“Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como 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 hayan sido objeto del mismo”*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14 establece que la empresa debe poner en marcha medida de protección frente a los riesgos laborales. Entendiéndose el acoso sexual y/o por razón de sexo, así como cualquier violencia sexual, como un riesgo 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 todas las personas trabajadoras.

Por último, la publicación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se publica con un claro objetivo: la lucha contra todo tipo de violencias

sexuales, haciendo un especial hincapié en el entorno laboral, tal y como se observa en el artículo 12.1 y 12.2:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.”

“2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.”

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tienen la consideración de infracción muy grave según el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS). El convenio colectivo de las Industrias Siderometalúrgicas de la Comunidad Autónoma de la Rioja actualmente vigente califica como falta grave *“cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas”* (capítulo X, artículo 35, apartado k) y califica como falta muy grave *“los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre las personas”* (capítulo X, artículo 35/Faltas muy graves/apartado l).

El Código Penal (art. 184) establece el acoso sexual y por razón de sexo como delitos que pueden acarrear prisión y multa, con agravantes en casos de superioridad laboral o jerárquica.

De acuerdo con esta normativa, FEDINSA ENVASES S.A. se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia. Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier

problema del que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

Este documento incluye los siguientes apartados:

- Modelo de Declaración de principios de la dirección de la empresa.
- Protocolo o procedimiento de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Modelo de denuncia ante la empresa.
- Cumplimiento del deber de información y legitimación del tratamiento de datos personales en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Cláusulas de información y obtención de consentimientos de la persona denunciante.
 - Cláusulas de información para la persona denunciada y terceras personas involucradas en la instrucción del caso.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dirección de **FEDINSA ENVASES S.A.** expresa su firme convicción de que una empresa socialmente responsable debe garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación y acoso, promoviendo las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo, y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, y para que todas las personas trabajadoras sean tratadas con la máxima dignidad y respeto por su intimidad y su integridad física y moral.

Por ello en esta empresa no están permitidos ni tolerados el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo; no se ignorarán los mismos cuando sean detectados o se denuncien y serán objeto de investigación y sanción cuando proceda.

El protocolo tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio de las revisiones que deban realizarse en el mismo como consecuencia del análisis de su efectividad y/o de modificaciones normativas de la legislación aplicable a esta materia.

OBJETIVO DEL PROTOCOLO

Este protocolo establece el procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en esta empresa.

Facilita información y orientaciones para conocer y entender qué es el acoso sexual y qué es el acoso por razón de sexo, cómo prevenirlos y cuáles son las vías efectivas para la protección y respuesta en el marco de la empresa.

Este protocolo aborda los siguientes aspectos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación en el caso de que se produzcan denuncias por acoso sexual o por razón de sexo. Especialmente relevante es la creación de un espacio seguro y accesible para todas las personas trabajadoras.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Este protocolo no impide la iniciación, simultánea o posterior, de las acciones judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a todo el personal que desarrolle su actividad en la empresa, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio de aplicación, el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

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

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- 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 persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.

- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Grupos especialmente vulnerables

El acoso sexual o por razón de sexo pretende crear un entorno intimidatorio, humillante y hostil principalmente contra las mujeres, y dentro de estas podemos identificar grupos de mujeres más vulnerables.

Pretendemos identificar aquellos grupos que por sus condiciones de trabajo o características pueden ser más vulnerables, para en consecuencia actuar con medidas preventivas que detecten con anticipación cualquier situación que pueda derivar en estos tipos de acoso.

- Personas solas con responsabilidades familiares.
- Personas que acceden por primera vez a la empresa o puestos muy masculinizados, o a puestos tradicionalmente realizados por hombres.
- Personas jóvenes en su primer trabajo.
- Personas con discapacidad.
- Personas migrantes.
- Personas pertenecientes a minorías étnicas.
- Personas con contratación temporal o a tiempo parcial.
- Personas en situación de subcontratación.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten y de futuros cambios normativos deban realizarse modificaciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y el Comité de Empresa.

El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual.
- A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo podrá renovar su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario.

DEFINICIONES BÁSICAS

ACOSO SEXUAL

Se entiende por 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”* (art 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A continuación, se señalan algunos comportamientos verbales, no verbales y físicos, que pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

- Hacer comentarios sexuales.
- Hacer bromas sexuales.
- Formas de dirigirse a la otra persona que sean denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan inoportunas.
- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona.
- El contacto físico deliberado (pellizcar, tocar,).
- Tocar intencionadamente o *“accidentalmente”* las partes sexuales del cuerpo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se entiende por 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”* (art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Sin ánimo excluyente ni limitador, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la **conductas ofensivas** dirigidas a una trabajadora por el hecho de ser mujer o de un trabajador por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:

- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir (deliberadamente) el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.
- Ridiculizar a un hombre por solicitar y ejercer sus derechos de conciliación familiar.

ACOSO DIGITAL

Consiste en una conducta mediante la cual se produce un acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales, generalmente a través de mensajes de datos, enviados reiteradamente, con contenido malintencionado, logrando las personas se sientan atemorizadas, humilladas e intimidadas.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología⁴, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica.

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno o venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)	
Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

⁴ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

	masa repetición	y			
--	--------------------	---	--	--	--

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “*upskirting*” (o “*bajo falda*”) y la toma de “*creepshots*” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“*pornografía falsa*”) utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o de acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

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

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

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

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

- a. CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b. CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- c. CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

- d. CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN O PREVENCIÓN

- **Prevención y sensibilización.** Se promoverá la formación de toda la plantilla en la materia y se garantizará la información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- **Respeto y protección a las personas.** Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Las actuaciones deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Confidencialidad de los datos y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación.
- **Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación de conflicto laboral, siempre que hayan actuado de buena fe.
- **Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.** Se velará en todo momento por la no interrupción de su derecho al trabajo de la persona denunciante y se proporcionará apoyo a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo, contemplándose, en su caso, la aplicación de medidas cautelares durante la instrucción de los procedimientos.

Las denuncias se tratarán con objetividad e imparcialidad, profesionalidad, respeto, confidencialidad y prontitud. Se protegerá especialmente la confidencialidad y la intimidad de todo el personal implicado en el proceso de investigación y resolución.

Se ofrecerá asistencia y protección a la víctima, en caso de ser necesario.

Todas las personas participantes deberán guardar confidencialidad y secreto. El incumplimiento de esta obligación podrá conllevar la incoación de procedimiento disciplinario al infractor.

En caso de confirmarse que una denuncia alega hechos falsos, la persona denunciante podrá ser objeto de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de cualesquiera otras responsabilidades, incluso penales, en que pudiera haber incurrido.

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

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.

- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerán la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual)
- La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, por ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT)
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Promover un entorno de trabajo seguro, de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- 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 colectivo/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.

La Empresa mantendrá una actitud activa 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 las personas trabajadoras.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente el trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación de una queja o denuncia por cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, así como a cualquier otra persona que actúe como testigo o colabore en los

procedimientos de investigación y resolución que se deriven de la aplicación de este protocolo.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se exigirá responsabilidad alguna a la persona demandante, ni a los posibles testigos.

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.

TIPOS DE ACOSO

El acoso se puede manifestar en variedad de formas y con diferente gravedad. En ocasiones un único incidente constituye, de por sí, acoso. En otras ocasiones, la reiteración de conductas ofensivas hacia una persona deriva en una situación discriminatoria, reprobable y susceptible de ser calificada de acoso. El acoso sexual y/o por razón de sexo se considera inaceptable incluso cuando se produce de forma no intencional. Tipos:

- El acoso de intercambio (o *quid pro quo*) se fuerza a la persona actuante a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual) La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo.
- Acoso ambiental el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

El acoso sexual y por razón de sexo puede producirse entre personas de igual o diferente sexo.

- ***Acoso horizontal*** (entre personas del mismo rango).
- ***Acoso vertical descendente*** (de posición superior a posición inferior).
- ***Acoso vertical ascendente*** (de posición inferior a posición superior).

También tiene consideración de acoso el que se produzca en la empresa y en la que participen, de una u otra forma, clientela, proveedores, personal en proceso de selección y formación, etc.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO

Se deben considerar las consecuencias que tanto para la persona trabajadora como para la empresa se derivan de una posible situación de acoso.

- Posibles consecuencias para la persona trabajadora:
 - Alteraciones psicosomáticas: trastornos del sueño, cefaleas, problemas gastrointestinales, ...
 - Alteraciones de la conducta: problemas de concentración, aparición de adicciones, ...
 - Alteraciones psicológicas: cuadros de ansiedad, depresión, actitudes de desconfianza, aislamiento, ...
- Posibles consecuencias para la empresa:
 - Disminución de la cantidad y calidad de trabajo.
 - Aumento del absentismo.
 - Aumento de la accidentabilidad.
 - Alteraciones de las relaciones interpersonales.
 - Deterioro del clima laboral.
- Posibles consecuencias legales:
 - Penas de prisión de 6 meses a dos años para quien/quienes inflijan a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral.
 - Multa de 6 meses a dos años para personas jurídicas responsables de los delitos comprendidos en el artículo 31 bis del Código Penal.
 - Pena de localización permanente de cinco a 30 días, siempre en domicilio diferente y alejado de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, quien cause injuria o vejación de carácter leve.
 - Pena de localización permanente de cinco a 30 días, siempre en domicilio diferente y alejado de la víctima, o trabajos en beneficio de la comunidad de cinco a treinta días, o multa de uno a cuatro meses, para quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.

Los delitos tipificados en los dos últimos puntos solo serán perseguibles mediante denuncia de la persona agraviada o su representante legal.

CALIFICACIÓN Y SANCIONES DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La empresa aplicará las sanciones que correspondan según resulte la calificación de los hechos investigados, aplicándose las sanciones establecidas por el convenio colectivo vigente.

En función de la gravedad de los hechos se contemplarán sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo determinado.
- Despido.

PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Respecto a las garantías que debe cumplir todo el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Información: las partes implicadas serán informadas de las actuaciones y resolución.
- Respeto y protección de las personas: Se procederá con discreción, prudencia y respeto para todas las personas implicadas.
- Confidencialidad: Para garantizar la confidencialidad se asignarán códigos numéricos identificativos de las personas implicadas.
- Diligencia y celeridad: Todas las actuaciones se realizarán con diligencia, sin demoras indebidas, y con toda la celeridad posible respetando todas las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas actuarán de buena fe en la búsqueda del esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Indemnidad ante las represalias: Se prohíben expresamente represalias contra las personas implicadas o que colaboren en cualquier fase del proceso.

RESPONSABILIDADES, DERECHOS Y OBLIGACIONES

Dirección y mandos intermedios

Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el procedimiento interno *“PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO”*.
- Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

Representación de la plantilla

Corresponde a la Representación de la Plantilla contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de Riesgos Laborales, se han articulado mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del procedimiento interno *“PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO”*.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Personal interno y personal externo

A tener derecho a contar con un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

La obligación de tratar a los demás con respeto. Todas las personas tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos superiores, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.

Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, formas de dirigirse a los demás).

La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse.

La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACIÓN DE RECLAMACIONES Y/O DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

INFORMACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO Y MEDIDAS DE APOYO

A la recepción de la denuncia, la comisión de investigación informará de los siguientes aspectos a la presunta víctima:

- Medidas de apoyo médico y psicológico que se puede poner a disposición de la presunta víctima.
- Medidas de Asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Posibilidad de recurrir a sistemas de mediación de conflicto interpersonales en caso de inaplicación del protocolo.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes, que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represalias

PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA.

La persona afectada o cualquier otra persona que tuviera conocimiento de los hechos puede presentar su denuncia ante cualquier persona de rango superior, ante la dirección de la empresa, o ante un miembro de la representación sindical (si la hubiera).

Las denuncias se pueden presentar de manera verbal o escrita. Las denuncias verbales deberán ser, posteriormente, ratificadas por escrito ante la dirección de la empresa.

La persona que presente la denuncia debe tener motivos razonables para creer, a la luz de las circunstancias y de la información de que disponga en el momento de la denuncia, que los hechos que denuncia son ciertos.

Las denuncias escritas **NO** se pueden presentar de manera anónima.

Para tratar este tipo de procedimiento, se deberá de garantizar la confidencialidad de las personas que participan en la denuncia, ya sea como denunciante, denunciada o testigo. Por ello, se asignará una clave a cada una de ellas a la hora de tratar la información de dicho expediente.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia específico para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

CONTENIDO DE LA DENUNCIA

La reclamación o denuncia deberá incluir la información necesaria y relevante para el inicio del expediente:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma, se garantizará su confidencialidad.
- Identificación de la presunta persona acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia, incluyendo fecha y lugar donde ocurrieron los hechos denunciados.
- Identificación de posibles testigos del acoso.
- Pruebas documentales si las hubiera (imágenes, cartas, mensajes, etc.).
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la Comisión Instructora siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La Comisión Instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona presuntamente acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

ATENCIÓN A LA VÍCTIMA

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima, las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.

Si del acoso ha derivado en un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

GARANTÍAS QUE ACOMPAÑARÁN AL PROCEDIMIENTO

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.

- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora o una persona elegida por ellas.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

PROCEDIMIENTO

Presentación de la denuncia

Las denuncias escritas podrán efectuarse mediante diversos procedimientos:

- Envío de correo electrónico a la Dirección de FEDINSA ENVASES S.A. (acososexual@fedinsa.com) que es rebotado a su vez por Fernando Azofra y por Eva Pilar Santana Parra.
- Envío postal a: FEDINSA ENVASES S.A. A la atención de Dirección. Calle Pescadores n. 2. Polígono Cantabria I. 26009 Logroño (La Rioja). Se debe indicar en el exterior del sobre de envío "CONFIDENCIAL".

Comisión de instrucción

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la Comisión Instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.

Delia Ayala Navarro será suplente de la Comisión Instructora por la parte empresarial y María Angela Palacios Gómez, será suplente por la parte social.

Las personas que formen la Comisión Instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, y recibirán la formación necesaria.

Dicha formación será considerada tiempo de trabajo efectivo, al ser una función ineludible.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

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

La Comisión Instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, 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.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

En el caso de recurrir a servicios externos éstos deberán tener la acreditación necesaria para actuar en casos de acoso por razón de sexo y no tener relación alguna de parentesco, amistad o vinculación de otro tipo con las personas implicadas. La comisión instructora acordará entre las diferentes opciones en quién se externalizará.

Procedimiento de resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

La Comisión Instructora procederá a abrir un expediente informativo en el momento en que reciba una queja o denuncia verbal o escrita, momento a partir del cual comenzarán a contar los plazos de documentación, verificación e informe, con todas las garantías de confidencialidad que la situación requiere y que se ajustarán a la normativa de protección de datos. Para proteger la confidencialidad se utilizarán códigos numéricos de las personas implicadas.

En un plazo de 7 días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.

De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

En cualquier caso, la persona denunciante puede acudir también ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal.

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 principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

Acciones a adoptar por la empresa tras el cierre del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso sexual o por razón de sexo, se archivará el expediente, sin perjuicio de que la Comisión Instructora pueda proponer medidas de acción.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso sexual o por razón de sexo, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de instructora trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de la empresa actúe en consecuencia.

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

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- La empresa pondrá a disposición de la persona acosada todas las medidas acordadas de protección para las personas víctimas de violencia de género o de violencia sexual.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.

- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

SEGUIMIENTO Y FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Información del procedimiento

Del desarrollo del presente procedimiento se dará cuenta en la Comisión de Instrucción, órgano de participación y consulta de la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades

Seguimiento y actualización del procedimiento

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. En caso, de que, a su opinión, se haya vulnerado la imagen de algunas de las personas participantes en el proceso, se tomarán medidas restitutivas.
2. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
3. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

PROTECCIÓN DE DATOS

Todo el proceso debe contar con las máximas garantías en materia de protección de datos y respeto a las personas implicadas.

El Anexo 2 incluye la normativa de protección de datos aplicable a cada una de las partes y de la que deberán ser informados fehacientemente en el momento en que se informe de los hechos denunciados y actuaciones subsiguientes:

- Política protección datos sobre la actividad de 'Protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo'.
- Deber de Información:
 - Parte denunciante.

- Parte denunciada y demás personas implicadas en la instrucción de los hechos denunciados (testigos, etc.) Comisión Instructora.

MEDIDAS DE COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa podrá realizar, entre otras, las siguientes acciones con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo:

- Publicidad y difusión de este protocolo por los cauces habituales de comunicación corporativa.
- Informar de la existencia de este protocolo y cómo acceder a él a las personas que comiencen a prestar sus servicios en la empresa.
- Difundir este protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y al personal autónomo que trabaje habitualmente para la empresa.
- Realizar campañas de sensibilización mediante charlas, folletos, carteles o cualquier otro medio que estime oportuno.
- Incluir la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el plan de formación de la empresa, esta formación se dará con carácter general a toda la empresa y se prestará especial atención a la formación de las personas designadas para formar parte de la Comisión Instructora, las personas responsables de igualdad y los mandos intermedios.
- Elaborar una estadística de casos con absoluto respeto al anonimato de las personas implicadas.
- Evaluar y revisar periódicamente el funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones regulado por este protocolo.
- Desarrollar estudios *ad hoc* en el caso de que se detecten conductas indeseadas de manera reiterada.

ANEXO 1

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE
Nombre y apellidos
NIF
Puesto de trabajo
Vinculación laboral
Teléfono de contacto
☐ Persona afectada
☐ Representante de la plantilla
☐ Comisión Instructora
☐ Departamento afectado
☐ OTROS (especificar)

TIPO DE ACOSO
☐ Acoso sexual
☐ Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA SI NO ES LA PERSONA SOLICITANTE	
Nombre y apellidos	
NIF	
Puesto de trabajo	
Vinculación laboral	
Teléfono de contacto	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS E IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONAS PRESUNTAMENTE IMPLICADAS
EXISTENCIA DE TESTIGOS ☐ SÍ ☐ NO
Identificación de testigos: Nombres y apellidos

- ☐ He leído y acepto la política de protección de datos de FEDINSA ENVASES S.A.
- ☐ Solicito el inicio del protocolo de actuación por acoso sexual y/o por razón de sexo

Localidad y fecha
interesada

Firma de la persona

CONSENTIMIENTO DE COMUNICACIÓN DE LOS DATOS DE MI DENUNCIA A OTRAS ENTIDADES CUYO PERSONAL SE VE INVOLUCRADO EN LA SITUACIÓN DEL ACOSO DENUNCIADO.

Sus datos podrán ser tratados, adicionalmente, con la finalidad expresada a continuación, que figura igualmente descrita en la información adicional. Una vez leída la indicada información adicional y la presente información básica, la cumplimentación y presentación de su solicitud, validada bien con su firma o bien online, supone una clara acción afirmativa de consentimiento, cumpliendo por tanto las exigencias de consentimiento del Reglamento General de Protección de Datos, salvo que revoque a continuación dicho consentimiento.

☐Consiento ☐No consiento la cesión de información incluida en mi presente denuncia a entidades ajenas a FEDINSA ENVASES S.A., cuyo personal se vea involucrado, en condición de denunciante o denunciado, en la situación de acoso a la que se refiere la presente solicitud. Debe tenerse en cuenta que, si el consentimiento para la cesión no se presta, sólo será posible intentar una resolución consensuada de la situación.

Clausula Informativa Protección de Datos de Carácter Personal:

Los datos facilitados mediante el presente formulario serán tratados por FEDINSA ENVASES S.A. en calidad de responsable de Tratamiento con la finalidad de llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de situaciones de posible acoso sexual o por razón de sexo según protocolo de actuación aprobado por el órgano de Administración de FEDINSA ENVASES S.A. Puede solicitarnos la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección administracion@fedinsa.com dirigiéndose a nuestro Departamento de Administración.

ANEXO 2

CUMPLIMIENTO DEL DEBER DE INFORMACIÓN Y LEGITIMACIÓN DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL PROTOCO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2.1 Información básica y detallada para la persona denunciante.

2.1.1 Información básica, 1ª Capa. Clausulado para insertar en el formulario de presentación de la denuncia o en la respuesta de confirmación de su recepción a la persona denunciante (en caso de que la denuncia no se presente a través de formularios estandarizados y que la persona denunciante no sea anónima) .

Los datos facilitados mediante el presente formulario serán tratados por FEDINSA ENVASES S.A. en calidad de responsable de tratamiento con la finalidad de llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de situaciones de posible acoso sexual o por razón de sexo según protocolo de actuación aprobado por el órgano de Administración de FEDINSA ENVASES S.A. Puede solicitarnos la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección administracion@fedinsa.com o dirigiéndose a nuestro Departamento de Administración.

2.1.2 Información adicional (2ª Capa) sobre la actividad de tratamiento “*Protocolo frente al acoso laboral/sexual*” de FEDINSA ENVASES S.A. dirigida a la Persona Denunciante (este documento debe estar a disposición de cualquier persona interesada, en el caso de que el protocolo esté publicado en una intranet de la empresa, se puede anexar como documento adjunto).

Responsable del tratamiento

Identificación FEDINSA ENVASES S.A.
NIF: A26011718
Dirección Calle Pescadores n. 2. Polígono Cantabria I. 26009 Logroño (La Rioja)
Teléfono 941271300

Finalidad del tratamiento

Los datos personales y la documentación aportada por la persona interesada o su representante legal a través de la denuncia presentada a la entidad así como cualquier otra documentación relativa a la denuncia presentada aportada posteriormente por cualquier medio, incluidos medios electrónicos, serán tratados con la finalidad de recibir las denuncias de conductas inapropiadas o irregulares dentro del protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo de esta entidad, su análisis, investigación y en su caso, la incoación de un expediente, la propuesta de medidas cautelares y propuesta de resolución de la misma.

Sus datos serán inicialmente gestionados a través de nuestra Comisión de Instrucción contra el acoso sexual o por razón de sexo de FEDINSA ENVASES S.A. Todos las personas miembro de Dicha Comisión han firmado estrictas actas de confidencialidad con respecto al tratamiento de los datos en el ejercicio de sus funciones.

Decisiones automatizadas, perfiles y lógica aplicada

Sus datos no se utilizarán para decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.

Tiempo de conservación

Los datos de quien formule la denuncia o de las personas trabajadoras y terceros/as se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la entidad.

Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la LOPDGDD 3/2018.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

Legitimación del tratamiento

La legitimación de la entidad para el tratamiento de los datos personales incluidos en las distintas fases de desarrollo del 'Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo' de la entidad, se basa en el Interés Público siendo dicho tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público (artículo 6.1.r del RGPD UE 2016/679).

Destinatarios de comunicaciones o cesiones

La entidad no tiene previsto realizar ningún tipo de cesión de datos personales a terceros/as a excepción de las cesiones previstas legalmente, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Tampoco se prevén transferencias internacionales de los datos de las personas interesadas.

No obstante, lo anterior, cuando en la situación de acoso se vea involucrado/a como sujeto/a activo personal de entidades ajenas a FEDINSA ENVASES S.A., puede ser necesaria –para poder aplicar la totalidad de las actuaciones previstas en el *“Protocolo de actuación frente al acoso”*– la cesión de información a dichas entidades ajenas.

Se presta el consentimiento para esta cesión salvo que Ud. revoque este consentimiento consignándolo en el apartado correspondiente de la Información básica. Debe tenerse en cuenta que, si el consentimiento para la cesión no se presta, sólo será posible intentar una resolución consensuada de la situación.

Si la entidad tuviera previsto realizar cualquier otra cesión de sus datos personales a terceros/as, ésta le será comunicada previamente para recabar su consentimiento expreso.

Derechos de la persona interesada

Puede ejercer todos los derechos según la legislación vigente sobre protección de datos.

Obtener confirmación por parte del responsable del tratamiento de si se están tratando o no datos personales que le conciernen. Acceder a sus datos personales, solicitar la rectificación de datos

inexactos, solicitar la supresión de datos que ya no sean necesarios para los fines que se recogieron, solicitar la limitación u oposición del tratamiento de los datos, conservándose en este caso únicamente para el ejercicio de posibles reclamaciones, y solicitar la portabilidad de sus datos.

En caso de que tratemos sus datos para alguna finalidad en la que hayamos solicitado su previo consentimiento, tiene derecho a retirar el mismo en cualquier momento sin que ello afecte a la licitud del tratamiento previo a su retirada.

Puede ejercer los derechos indicados anteriormente ante el responsable del tratamiento, cuyos datos figuran en este documento, aportando el correspondiente documento que le identifique.

Asimismo, puede presentar su reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la calle Jorge Juan nº 6 código postal 28001 de Madrid o en la Web www.agpd.es

2.2 Información básica y detallada para el denunciado u otras terceras personas implicadas (testigos, etc.).

2.2.1 Información básica, 1ª Capa. Clausulado para insertar en la primera comunicación dirigida al denunciado o terceras personas que se ven implicadas en el procedimiento de instrucción de los hechos denunciados.

Le informamos que FEDINSA ENVASES S.A., en condición de responsable de tratamiento, ha obtenido sus datos en calidad de persona denunciada o persona implicada en los hechos denunciados en calidad de testigo con respecto al procedimiento de instrucción de unos hechos denunciados en materia de nuestro protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los datos incluidos en el expediente de instrucción del caso incluyen sus datos identificativos, datos de empleo y detalles sobre su nivel de implicación (como persona denunciada o testigo) con respecto a los hechos denunciados. La finalidad del tratamiento de sus datos es llevar a cabo las actuaciones necesarias en materia de situaciones de posible acoso sexual o por razón de sexo según protocolo de actuación aprobado por el órgano de Administración de FEDINSA ENVASES S.A. Puede solicitarnos la información adicional sobre este tratamiento en la siguiente dirección administracion@fedinsa.com o dirigiéndose a nuestro departamento de RRHH.

2.2.2 Información adicional (2ª Capa) sobre la actividad de tratamiento *“Protocolo frente al acoso laboral/sexual”* de FEDINSA ENVASES S.A. dirigida al denunciado o terceras personas que se ven implicadas en el procedimiento de instrucción de los hechos denunciados. (Información que debe estar a disposición de cualquier persona que la solicite).

Responsable del tratamiento

Identificación	FEDINSA ENVASES S.A.
NIF:	A26011718
Dirección	Calle Pescadores n. 2. Polígono Cantabria I. 26009 Logroño (La Rioja)
Teléfono	941271300

Finalidad del tratamiento

Recepción de las denuncias de conductas inapropiadas o irregulares dentro del protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo de esta entidad, su análisis, investigación

y en su caso, la incoación de un expediente, la propuesta de medidas cautelares y propuesta de resolución de esta. Sus datos serán inicialmente gestionados a través de nuestra Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral de FEDINSA ENVASES S.A. Todas las personas miembro de dicha Comisión han firmado estrictas actas de confidencialidad con respecto al tratamiento de los datos en el ejercicio de sus funciones.

Categorías y origen de datos tratados.

Los datos personales objeto de tratamiento son los necesarios para llevar a cabo la instrucción apropiada sobre los hechos denunciados y efectuar, en su caso, las comunicaciones pertinentes a las Autoridades Competentes:

- Datos de carácter identificativo: Nombre y apellidos, DNI, pasaporte o tarjeta de residencia.
- Datos de contacto: correo electrónico, domicilio, teléfono.
- Datos especialmente protegidos: Información sobre situaciones de acoso laboral.
- Otros tipos de datos: Detalles de empleo, Puesto de trabajo.

La mayoría de estos datos ya estaba a disposición de FEDINSA ENVASES S.A. en su condición de Empleador, mientras, la información relativa a su implicación en los hechos denunciados tiene su origen en el contenido de la propia denuncia presentada como también en investigaciones posteriores por parte del órgano instructor del caso.

Decisiones automatizadas, perfiles y lógica aplicada

Sus datos no se utilizarán para decisiones automatizadas ni para la elaboración de perfiles.

Tiempo de conservación

Los datos incluidos en el expediente de instrucción se conservarán únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, deberá procederse a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la entidad.

Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la LOPDGDD 3/2018.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

Legitimación del tratamiento

La legitimación de la entidad para el tratamiento de los datos personales incluidos en las distintas fases de desarrollo del 'Protocolo de actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo' de la

entidad, se basa en el Interés Público siendo dicho tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público (artículo 6.1.r del RGPD UE 2016/679).

Destinatarios de comunicaciones o cesiones

La entidad no tiene previsto realizar ningún tipo de cesión de datos personales a terceros/as, a excepción de las cesiones previstas legalmente, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan. Tampoco se prevén transferencias internacionales de los datos de las personas interesadas.

Si la entidad tuviera previsto realizar cualquier otra cesión de sus datos personales a terceros, ésta le será comunicada previamente para recabar su consentimiento expreso.

Derechos de la persona interesada

Puede ejercer todos los derechos según la legislación vigente sobre protección de datos.

Obtener confirmación por parte del responsable del tratamiento de si se están tratando o no datos personales que le conciernen. Acceder a sus datos personales, solicitar la rectificación de datos inexactos, solicitar la supresión de datos que ya no sean necesarios para los fines que se recogieron, solicitar la limitación u oposición del tratamiento de los datos, conservándose en este caso únicamente para el ejercicio de posibles reclamaciones, y solicitar la portabilidad de sus datos.

Puede ejercer los derechos indicados anteriormente ante el responsable del tratamiento, cuyos datos figuran en este documento, aportando el correspondiente documento que le identifique.

Asimismo, puede presentar su reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos en la calle Jorge Juan n.º 6 código postal 28001 de Madrid o en la web www.agpd.es

2.3 Deber de confidencialidad para su firma por parte de las personas miembro de la comisión de instrucción contra el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

DEBER DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS MIEMBRO DE LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN FRENTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE FEDINSA ENVASES S.A.

Con la firma del presente documento, Don/Doña, con DNI número, miembro de la Comisión de Instrucción contra el acoso sexual y por razón de sexo de FEDINSA ENVASES S.A, confirma que ha sido informado de acuerdo con lo establecido en el art. 13 del RGPD UE 2016/679 de que:

1. La persona responsable de tratamiento del fichero de 'Protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo' y sus consiguientes tratamientos es FEDINSA ENVASES S.A.

La finalidad del tratamiento consiste en la recepción, instrucción y análisis de los hechos denunciados, toma de medidas preventivas y correctivas y las correspondientes comunicaciones a las partes afectadas y a las Autoridades competentes, en su caso.

La legitimación de los tratamientos de datos de carácter personal se basa en el interés público del propio responsable del Tratamiento (RGPD art. 6.1.e) y el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable de Tratamiento (RGPD art. 6.1.c).

Le informamos que sus datos no van a ser cedidos o comunicados a terceros salvo obligación legal, siendo FEDINSA ENVASES S.A. la única responsable para su tratamiento y custodia. No se prevén transferencias internacionales de sus datos.

Los datos se mantendrán durante el tiempo que es necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

2. Una negativa del miembro de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral al tratamiento de sus datos por parte de FEDINSA ENVASES S.A. impediría el correcto desarrollo de la relación aquí descrita entre las partes.

3. Algunos datos de Ud. como miembro de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral de nuestra entidad se podrán comunicar al Ministerio Fiscal en el caso de que se decida la comunicación de los hechos denunciados a las Autoridades Judiciales.

4. Usted tiene los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición y demás derechos reconocidos por la normativa vigente en materia de protección de datos. Puede conocer sobre cómo ejercer dichos derechos como obtener información adicional sobre nuestra política de protección de datos dirigiéndose al departamento de Recursos Humanos.

CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE DATOS

De conformidad con lo establecido en la LOPDGDD 3/2018, las personas (en este caso, los/as miembros de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral de FEDINSA ENVASES S.A.) que intervengan en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal estarán sujetos al deber de confidencialidad y tratarán los datos de carácter personal de manera que se garantice una seguridad adecuada de los mismos, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito, su pérdida, destrucción.

Asimismo, según la Ley 1/2019 de secretos empresariales, se considera secreto empresarial/información confidencial cualquier información o conocimiento, incluido el tecnológico, científico, industrial, comercial, organizativo o financiero, que sea secreto, en el sentido de que, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, no es generalmente conocido por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información o conocimiento en cuestión, ni fácilmente accesible para ellas, tenga un valor empresarial, ya sea real o potencial, precisamente por ser secreto, y haya sido objeto de medidas razonables por parte de su titular para mantenerlo en secreto, incluidos los datos de carácter personal contenidos en los documentos y/o en cualquier soporte que trate como consecuencia del desempeño de sus funciones durante la relación laboral.

Por ello, el abajo firmante en el marco de la relación laboral/contractual (definir según caso) que le une con FEDINSA ENVASES S.A., se compromete a:

Toda la información puesta a disposición y tratada por los miembros de la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral como consecuencia de la tramitación y análisis del

expediente de acoso sexual objeto de la instrucción es propiedad de FEDINSA ENVASES S.A. y tiene el carácter de estrictamente confidencial.

Por ello, toda información incluidos los datos de carácter personal del personal trabajador de FEDINSA ENVASES S.A. y/o cualquier otra información a la que se pudiera tener acceso y/o como resultado de la tramitación y análisis del expediente de acoso sexual objeto de la instrucción, deberán ser tratados observando el deber de sigilo y de tal manera que se garantice la seguridad de dicha información, incluida la protección contra el uso indebido y/o para fines distintos, su acceso no autorizado o pérdida, destrucción y/o daño accidental.

En ningún caso la información confidencial y/o los soportes que la contengan podrán ser utilizado fuera del estricto ámbito de la tramitación y análisis del expediente de acoso sexual objeto de la instrucción ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

La obligación de confidencialidad establecida en el presente documento se mantendrá en vigor y con plenos efectos incluso con posterioridad a la finalización del cometido.

El abajo firmante se hace responsable sobre cualquier daño frente a FEDINSA ENVASES S.A. o a terceros que se podrían derivar de la violación de cualquiera de los deberes anteriormente mencionados.

ANEXO 3

Régimen sancionador y disciplinario

Será de aplicación el régimen sancionador que establece el convenio colectivo.

En función de la gravedad de los hechos la empresa podrá aplicar sanciones disciplinarias como las siguientes:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un periodo determinado.
- Despido.

ANEXO 2. GUÍA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de algunos hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas, incluyendo menores y personas dependientes.

Este tipo de violencia constituye una violación de los Derechos Humanos y es la manifestación más grave de las desigualdades de género que afecta principalmente a las mujeres. A pesar de los avances y conquistas de las últimas décadas, continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad y los efectos para quienes la sufren obstaculizan de forma grave su acceso a la igualdad de oportunidades y al goce y disfrute de los Derechos Humanos inherentes a todas las personas por el simple hecho de nacer.

1.1. NORMATIVA

Son múltiples las indicaciones, nacionales e internacionales, que sitúan la prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el plano central de las políticas públicas.

Ámbito internacional

- La Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas adoptó ya en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer en 1993.

La ONU contempla la erradicación de la violencia de género como uno de sus principales cometidos estratégicos desde 1995, fecha en la que tuvo lugar la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Pekín, de la que nació la Declaración y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, cuyos contenidos han sido revisados en el año 2000 y en el 2005.

- La Declaración del Milenio 2000 manifiesta que la violencia de género constituye la mayor vulneración de los derechos humanos en el mundo, y establece la colaboración de los Estados para lograr la erradicación de las desigualdades de género como uno de los objetivos estratégicos de la actuación de la comunidad internacional.
- El Convenio de Estambul de 11 de mayo del 2011, fue ratificado por España el 11 de abril del 2014 con plena vigencia a partir del 1 de agosto de 2014. Este convenio, de carácter vinculante, es considerado el tratado internacional más completo y de mayor alcance sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y se reconoce la vulneración de los Derechos Humanos de las mujeres como víctimas de esta violencia estructural
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), constituyen un llamamiento universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo. En 2015, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas aprobaron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la cual se establece un plan para alcanzar los Objetivos en 15 años, donde impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la

igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el número 5 sobre igualdad de género, además de abordarlo de forma transversal en otros objetivos.

- La OMS ha declarado la violencia de género como un problema de salud pública en todo el mundo y la identifica como factor crucial en el deterioro de la salud. Se produce en todos los países y ámbitos y contra mujeres de cualquier raza, edad o condición social.

Ámbito de la Unión Europea

- El Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea reconoce el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, e insta a los Estados parte a que desarrollen políticas específicas para la prevención y punición de la violencia de género.
- La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se expresa en el mismo sentido, conteniendo, además, varias disposiciones que inciden en la protección y promoción de la integridad física y psicológica de todas las personas, y en la paridad entre mujeres y hombres.
- La Decisión Marco del Consejo de la Unión Europea de 15 de marzo de 2001, propugna un mayor énfasis en la creación y articulación de redes de asistencia a las víctimas, lo que supone una directriz clara de cuál debe ser la orientación de las medidas de atención por parte de los Estados de la Unión Europea.
- La Decisión número 803/2004/ CE del Parlamento Europeo, aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre la infancia, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo (programa DAPHNE II).

Ámbito Estatal

- La Constitución Española reconoce la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1, y en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover aquellas condiciones, que hagan reales y efectivas la libertad e igualdad de todas las personas. Además la jurisprudencia ha identificado los preceptos constitucionales que se vulneran con la violencia de género, tales como el derecho a la dignidad de la persona y al libre desarrollo de su personalidad, recogido en el artículo 10.1, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, con interdicción de los tratos inhumanos o degradantes, reconocido en el artículo 15, así como el derecho a la seguridad, establecido en el artículo 17, quedando también afectados los principios rectores de la política social y económica, que se refieren a la protección de la familia y de la infancia.
- La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, una ley cuyo objetivo fundamental es actuar contra una violencia que constituye una manifestación clara de la discriminación a través de un enfoque multicausal desde la disposición de medidas en ámbitos muy diversos. En su artículo 32 se recoge específicamente la elaboración por parte de los poderes públicos de planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género; articulando protocolos de actuación que determinen los procedimientos que aseguren una actuación global e

integral de las distintas administraciones y servicios implicados, y que garanticen la actividad probatoria en los procesos que se sigan.

- El artículo 19 de la Convención sobre los Derechos del Niño (1989) pide la adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas para proteger a los menores contra toda forma de violencia y abuso. Las diversas expresiones de violencia se pueden manifestar desde la infancia y mantenerse a lo largo de la vida adquiriendo distintas formas y afectando de diferente manera, por lo que las políticas públicas de igualdad tienen que ir dirigidas a responder a la diversidad de realidades desde un enfoque transversal.
- Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Resolución de 28 de julio de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género, aprobado tras el repunte de asesinatos de mujeres a la finalización del estado de alarma.

A pesar de los avances en sensibilización colectiva, y de los compromisos políticos y sociales, este tipo de violencia continúa siendo uno de los grandes problemas a los que se enfrenta nuestra sociedad por los efectos que sufren las mujeres y sus hijos/as, obstaculizando de forma grave su acceso a la igualdad de derechos y oportunidades, además de impedir un desarrollo adecuado para los menores, constituyendo una grave violación de sus derechos de infancia.

La violencia de género como instrumento de control y mantenimiento de las desigualdades de género es una realidad compleja que se adapta a las transformaciones y cambios sociales, existiendo diferentes tipos y formas que deben analizarse para su abordaje y comprensión constantemente. Dicho concepto explicita la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia de género la sufren de forma significativa las mujeres, también afecta a otras personas que rompen y cuestionan los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone.

La implicación de toda la sociedad en la lucha contra la violencia de género destaca el importante papel que tienen las empresas en la incorporación de compromisos contra este tipo de violencia, garantizando y protegiendo los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define quién es víctima de violencia de género: *“la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia físicas y psicológicas, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o haya estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.”*

Según la naturaleza de estas conductas, las podemos aunar en las siguientes categorías, pudiéndose una o varias al mismo tiempo:

- **Violencia física**, que incluye cualquier acto no accidental que implique el uso deliberado de la fuerza del hombre contra el cuerpo de la mujer, así como los ejercidos en su entorno familiar o personal como forma de agresión a ésta con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.
- **Violencia psicológica**, que incluye conductas verbales o no verbales, que producen en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, control, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, así como las ejercidas en su entorno familiar, laboral o personal como forma de agresión a la mujer.
- **Violencia sexual**, que incluye cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por la mujer, abarcando la imposición del mismo mediante fuerza, intimidación o sumisión química, así como el abuso sexual, con independencia de la relación que el agresor guarde con la víctima.
- **Violencia económica**, que incluye la privación intencionada y no justificada legalmente de recursos, incluidos los patrimoniales, para el bienestar físico o psicológico de la víctima, de sus hijos o hijas o de las personas de ella dependientes, o la discriminación en la disposición de los recursos que le correspondan legalmente o el imposibilitar el acceso de la mujer al mercado laboral con el fin de generar dependencia económica.

1.3. LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS Y LAS ORGANIZACIONES

Las empresas y organizaciones tanto públicas como privadas, son agentes de cambio y pueden desempeñar un papel decisivo en la erradicación de la violencia de género.

Las consecuencias del maltrato en la salud física y psicológica de la mujer pueden afectar a la realidad laboral, pudiendo verse afectada su relación laboral, lo que incrementa su dependencia del agresor, su aislamiento y vulnerabilidad, siendo mucho más difícil salir de la situación. Saber detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para lograr que la mujer pida ayuda y supere la situación que está viviendo.

Las empresas y organizaciones tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas y la igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo medidas de protección contra la violencia de género, tanto dentro del plan de igualdad o como realizando un protocolo específico, pero siempre estableciendo el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.

2. OBJETIVO Y PRINCIPIOS PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. OBJETIVO DEL PROTOCOLO:

El presente Protocolo tiene por objeto definir las medidas que se tomarán para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.

Así como, sensibilizar a través de su difusión al personal de contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de

sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado desde la empresa o la organización, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

2.2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

1. La violencia de género no es un problema que afecte exclusivamente al ámbito privado, teniendo el mismo también manifestaciones en la esfera laboral.
2. La violencia de género, en la definición dada por la Organización Mundial de la Salud, no sólo se limita a un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, sino que también comprende conductas como amenazas de tales actos, la coacción e, inclusive, la privación de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada, por lo que cabe hablar de violencias de género.
3. Por lo anterior, quienes conformamos (nombre de empresa u organización) no debemos mantenernos ajenos a la violencia de género, pues ésta constituye un frontal ataque a los derechos fundamentales de la mujer, como son la vida, la seguridad, la libertad y la igualdad.
4. En este sentido, FEDINSA se compromete a luchar contra la violencia de género en el seno de la empresa, así como a informar y apoyar a las víctimas de violencia de género de cualquier tipo, arbitrando medidas para apoyar a la mujer víctima
5. FEDINSA rechaza cualquier forma de discriminación, acoso, y como empresa socialmente responsable, siempre ha manifestado su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, en los que impere el respeto de las personas sobre la base de los principios de diálogo, tolerancia e igualdad, con respeto a las personas de diferente género y opinión, y, por consiguiente, libres de cualquier situación de acoso o discriminación.
6. Las personas que componen FEDINSA asumen la responsabilidad individual y colectiva, como ciudadanos y ciudadanas, y como personas trabajadoras, y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de (nombre de la empresa u organización) estos principios, integrándose en todas sus áreas de actividad y entre todas las personas trabajadoras, con el objetivo de erradicar esta vulneración de los derechos humanos y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de la empresa, como fuera de ella, no tolerando ningún comportamiento indeseable.
7. Así mismo, en los Planes de Igualdad FEDINSA se prevé la aplicación de medidas contra las violencias de género en la empresa.
8. Por ello, tanto FEDINSA como la representación de las personas trabajadoras, nos vemos en la necesidad de adoptar medidas de acción positiva para prevenir en el entorno laboral toda clase de violencia de género y paliar los efectos absolutamente negativos mediante medidas de protección en el ámbito laboral, que abarque los aspectos

preventivos, educativos, laborales, asistenciales, de protección y de atención de las víctimas.

9. El objetivo de este protocolo es: prevenir y combatir las violencias de género y garantizar el ejercicio de los derechos laborales recogidos en el mismo, garantizando la confidencialidad. Promover y proteger el derecho de todas las personas trabajadoras, en particular de las mujeres, a vivir a salvo de la violencia, tanto en el ámbito laboral, como en el privado. Sensibilizar a las personas trabajadoras de FEDINSA para que adopten una actitud proactiva para la erradicación de esta lacra. Informar y formar a las personas trabajadoras de los derechos laborales que amparan a las víctimas de violencia de género.
10. Ambas partes consideran que, en ejercicio de su función social y laboral, y acogiendo el llamamiento realizado en el art.37.8 del Estatuto de los Trabajadores, la negociación colectiva es un instrumento muy útil para la lucha, transversal, contra las violencias de género.

Expuesto lo anterior, los presentes en uso de la representación que ostentan adoptan y se obligan a cumplir las medidas que incorporamos en este protocolo.

3. PROCESO DE ACTUACION ANTE LA SITUACION DE VIOLENCIA DE GÉNERO

3.1. OBJETO DEL PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es actuar contra la violencia de género en el entorno laboral, que comprende todo acto de violencia física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas y las coacciones.

En el mismo se contemplan una serie de medidas, que incluyen aspectos informativos, laborales, económicos, preventivos, asistenciales, así como formativos y de sensibilización.

Y todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a la mujer víctima de violencia.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a todas las mujeres con relación laboral con FEDINSA que sean víctimas de violencia de género.

3.3. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones

normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

- Excepcionalmente, y por razones de urgencia, a fin de adoptar medidas provisionales, se podrán ejercer determinados derechos sin acreditación documental, mediante solicitud razonada, sin perjuicio de su posterior aportación.

3.4. COMUNICACIÓN DE LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD

La aplicación del presente protocolo se realizará, mediante comunicación de los hechos -que nunca será anónima, (pero si será confidencial, por lo que en todo momento se aplicará la protección de datos) tan pronto como sea posible, a través de un formulario/escrito, correo electrónico o conversación, a la persona de referencia que elija la persona denunciante dentro de la Comisión de Igualdad.

Al objeto de hacer efectivo el principio de confidencialidad en la tramitación de cada una de las medidas previstas en este Protocolo, se garantizará la intimidad de las víctimas mediante la especial protección de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su tutela, guarda o custodia. Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico, cuya recepción deberá firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

Asimismo, las inscripciones registrales que deban realizarse en el archivo general de personal se llevarán a cabo de modo que no pueda trascender la existencia de una forma especial de obtención de los datos de las víctimas, ni de cualquier otra información de la que pueda deducirse su situación.

Quienes intervengan en el efectivo cumplimiento de estas medidas y demás previstas en el Protocolo, estarán obligados/as al secreto profesional de los datos que conozcan a tal efecto y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de haber finalizado su vinculación orgánica o funcional con las unidades que hubiesen intervenido en la tramitación de estas.

3.5. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Recibida la comunicación de víctima de violencia de género, se inicia el procedimiento que deberá seguir los siguientes pasos:

1. La persona de referencia realizará una serie de actuaciones en el plazo máximo de 48 horas:
 - Informar y asesorar a la persona afectada. Se entrevistará con la persona afectada para informarla de las medidas laborales y sociales contempladas en el presente Protocolo, así como del derecho a acogerse inmediatamente a las mismas, previa acreditación documental de la situación de víctima de violencia de género en la forma prevista en el punto tercero.
 - Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
 - Guiar a la persona afectada a la solicitud de dichos derechos.

2. Si la situación de violencia se diese en el lugar de trabajo, se mantendrán los principios de presunción de inocencia y respeto integral de la víctima y de sus familiares, aunque se deberán establecer las medidas cautelares que sean necesarias en el ámbito laboral.

Además de la adopción de dichas medidas cautelares, la empresa vendrá obligada a hacer uso de su poder disciplinario frente al trabajador causante de dicha conducta de violencia de género.

3. En los dos supuestos anteriores, la mujer podría solicitar el cese de la conducta hostigadora, interponiendo una demanda de tutela por el cauce procesal oportuno y regulado en los artículos 177 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.
4. En cualquier caso, este procedimiento no impedirá que se puedan promover y tramitar cualesquiera otras acciones ante instancias externas a la empresa, para exigir las responsabilidades que, en su caso, correspondan.

3.6. INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La trabajadora víctima de violencia de género será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse, los cuales abarcan:

- Los derechos legalmente previstos en cada momento como víctima de violencia de género.
- Los derechos adicionales a los anteriores previstos en el presente protocolo.

La información comprenderá la relativa, entre otras, a las siguientes materias:

- Derecho a la información, a la asistencia social integral y a la asistencia jurídica gratuita.
- Derechos laborales.
- Derechos de Seguridad Social.
- Derechos económicos.

Las medidas preventivas establecidas en el presente protocolo serán de aplicación mientras se acredite la situación acreditada de víctima de violencia de género.

4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO SEGÚN LA LEY ORGÁNICA 1/2004

4.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4.2. RECOLOCACIÓN EN OTRO CENTRO DE TRABAJO (ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, ART. 40.4)

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4.3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO CON DERECHO A LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

4.4. ACREDITACIÓN DE LA SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social

“LGSS”, artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

4.5. AUSENCIAS O FALTAS DE PUNTUALIDAD AL TRABAJO

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la 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 a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4).

No se considerará como causa objetiva a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud.

4.6. DESPIDO DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b))

4.7. SUSTITUCIÓN DE UNA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100

% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

5. PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

5.1. CONDICION PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

5.2. REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir 1/3 de su jornada ordinaria durante 6 meses, SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

5.3. REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

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

5.4. PERMISOS

A la mujer víctima de violencia de género, previa justificación se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

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. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5.6 MEJORAR LAS CONDICIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual y siempre que las circunstancias lo permitan, podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada partida o jornada fija discontinua, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

5.7. AYUDAS ECONÓMICAS

A fin de ayudar a las víctimas ante estas situaciones de mayores necesidades económicas y eventuales pérdidas de salario, se establecen las ayudas siguientes:

- Anticipos a las víctimas. Podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por su condición de víctima, en los importes y condiciones que se establezcan para el caso concreto y, siempre de acuerdo con la política existente en la empresa en esta materia.
- La empresa abonará hasta 10 sesiones psicológica y un aporte de sesión de 50€.
- Se realizará un aporte de hasta 500€ para gastos de material escolar y/o mudanza, siempre y cuando sus rentas anuales, sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional

5.8. VACACIONES

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

5.9. PROTECCION DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VICTIMA.

Partiendo del derecho de la víctima a la protección de su dignidad e intimidad, todas las personas que de algún modo intervengan o participen en el proceso y en la aplicación de las medidas previstas en el presente protocolo, se comprometen a adoptar las medidas necesarias para proteger la identidad de la víctima y de sus familiares, guardando en todo caso sigilo y secreto evitando la transmisión de cualquier tipo de información que puede facilitar su identificación.

5.10. SENSIBILIZACION Y PROTECCION.

La política de empresa de “*tolerancia cero*” es transversal a toda la organización y será transmitido a través de las siguientes medidas:

- Recursos didácticos relacionados con la detección y prevención de todo tipo de violencias de género a disposición de la plantilla.
- La violencia de género es identificada en el Plan de Prevención como una situación de especial protección por tratarse de un factor que puede potenciar otros riesgos y exponer a las trabajadoras a un mayor nivel de riesgos.
- Informar y formar en violencia de género, a las personas con cargos intermedios y dirección de la empresa, y sus derechos que las trabajadoras tienen.

5.11. DIFUSIÓN EL ÁMBITO LABORAL.

Este protocolo se dará a conocer a toda la plantilla, publicándose a través de los diferentes medios de comunicación interna. Será publicado en los canales de comunicación habituales de la empresa para su consulta por parte de las personas trabajadoras. Este protocolo se dará a conocer a las nuevas incorporaciones, en el manual de acogida, informándoles y haciéndoles partícipes de las medidas de sensibilización y formación que se promuevan.

5.12. COMISION DE SEGUIMIENTO

Se creará un grupo de seguimiento paritario en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este protocolo para:

- Hacer un seguimiento de lo previsto en este protocolo.
- Conocer el grado de utilidad a las víctimas de aplicación del Protocolo.
- Analizar el grado de coordinación de los departamentos.
- Presentar informe anual a la Comisión de Igualdad, y en su caso, proponer medidas correctoras y posibles mejoras de este Protocolo.

- Todo esto manteniendo los principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del Protocolo.

5.13. ADECUACION A LAS NORMAS LEGALES O CONVENCIONALES DE GÉNERO EN EL PROTOCOLO

Si norma legal o convencional de ámbito superior afectara al contenido del presente Protocolo, los/as firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Leído el texto del presente Protocolo es hallado conforme y firmado por los representantes de la Comisión de Igualdad, en el lugar y fecha al principio indicados.

ANEXO 3. REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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/as trabajadores/as en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y se comprometen a trabajar conjuntamente para detectar y corregir las desigualdades o discriminaciones que existan para la totalidad de la plantilla, sin perjuicio de que puedan establecerse acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Primero. - Objeto y aplicación

El presente reglamento tiene como objeto regular el funcionamiento interno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

La Comisión para la igualdad de oportunidades será la encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa.

La Comisión de Igualdad realizará el seguimiento de la implantación de las medidas de acción positivas negociadas en el Plan de Igualdad.

Segundo. - Funciones

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

- Realizar un seguimiento de las posibles desviaciones localizadas en fase de diagnóstico, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer las fases y calendario para la elaboración implantación de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan, que aglutinará las conclusiones derivadas de los cursos de formación y del diagnóstico sobre igualdad de oportunidades que se aprobará.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad.

Tercero. - Reuniones y actas

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre, durante la jornada laboral.

La convocatoria de las reuniones deberá ser cursada como mínimo con 7 días de antelación indicando el orden del día, el lugar, hora y la fecha de la misma.

La Comisión se reunirá de manera extraordinaria a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones con un preaviso de 7 días de antelación. Se entiende de manera extraordinaria los siguientes supuestos:

- Que se haya producido algún suceso o incidente en la compañía que por su gravedad pudiera afectar al libre cumplimiento de las acciones positivas derivadas del Plan de Igualdad.
- La publicación de una nueva normativa específica que suponga una alteración de las políticas establecidas en materia de Igualdad de Oportunidades.
- La solicitud de renuncia por parte de uno o más miembros de la Comisión de Igualdad por motivos extraordinarios que no pudieran esperar a la siguiente reunión programada.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista presentes o representados/as la mayoría de cada una de las dos partes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes.

En caso de desacuerdo, cada una de las dos partes podrá dejar constancia en acta de su posición.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Las actas se guardarán archivo correspondiente por la Comisión de Igualdad.

Las partes podrán ser asistidas en cada reunión por asesores/as quienes tendrán voz, pero no voto.

Cuarto. - Incorporación de nuevos miembros de la Comisión de Igualdad

La pertenencia de los/as miembros a la Comisión de Igualdad es voluntaria, por lo que cualquiera de sus miembros podrá abandonarla con un preaviso de al menos un mes.

En el interin de la sustitución de los/as componentes, se guardará la paridad de las votaciones.

Se dejará en acta el cese y nombramiento de los/as representantes de cada una de las partes. No será necesario la constancia en el orden del día de la reunión el cese y nombramiento de cargos, para que sea válida la presencia y aceptación del cargo por parte del nuevo/a miembro que se nombre.

Quinto. - Deber de sigilo

Todos/as los/as componentes de la Comisión se comprometen a tratar con debida y exigida confidencialidad la información, datos, documentos y cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

Con la firma de la presente acta, los miembros de la Comisión aprueban, por unanimidad, el reglamento recogido en la misma.