

**PLAN DE IGUALDAD ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE  
TERRAPLENES Y ESCOLLERAS  
DE LA RIOJA S.L.**

## 1. Introducción

### 1.1 Marco Normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

*“Todos los hombres nacen libres y en igualdad de dignidad y derechos”  
Declaración Universal de Derecho Humanos (Art. 1)*

La **Unión Europea** recoge la igualdad como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la **Constitución Española** de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento que se concreta en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la eliminación de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres sea real.

En 2007, se promulgó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. La Ley reconoce la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones, aún subsistentes, de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”.

El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Entre esas medidas se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, 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.

El **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación** y **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, incorporan cambios significativos en la Ley Orgánica 3/2007 en cuanto a la ampliación de empresas obligadas a realizar un plan de igualdad,

precisando el contenido de los diagnósticos y planes, y estableciendo un registro obligatorio de planes de igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto, y para dar cumplimiento a la legalidad, así como al compromiso adquirido por Terraplenes y Escolleras de La Rioja de la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrolla el presente Plan de Igualdad.

## **1.2 Conceptos básicos. Definiciones**

Definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y otras de carácter normativo.

### ***Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres***

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Artículo 3)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en la organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Artículo 5)

### ***Discriminación directa e indirecta***

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Artículo 6.1)

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (Artículo 6.2)

### ***Acoso sexual y acoso por razón de sexo***

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1)

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2)

### ***Discriminación por embarazo maternidad***

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Artículo 8)

### ***Indemnidad frente a represalias***

Se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Artículo 9)

### ***Acciones positivas***

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. (Artículo 11.1)

### ***Conciliación personal, familiar y laboral***

Derecho que se reconoce a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Artículo 44.1)

### ***Igualdad de remuneración por razón de sexo***

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores)

### ***Planes de igualdad***

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. (Artículo 46.1)

## **2. Principios generales del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- **Universalidad:** Está diseñado para el conjunto de la plantilla y afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.
- **Transversalidad:** Enfoque integral que implica a todas las áreas y niveles de gestión. Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Dinamismo y flexibilidad:** Es progresivo y puede someterse a cambios en función de las necesidades surgidas a partir los procesos de seguimiento y evaluación.

- **Sensibilización y participación:** Aprobación y colaboración de toda la plantilla.
- **Prevención:** Es preventivo. Elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo en el seno de la organización.
- **Compromiso:** Parte de un compromiso de la Dirección que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

### **3. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**

En base a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el 19 de febrero de 2026 se constituye, con las siguientes integrantes, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Terraplenes y Escolleras de La Rioja:

De una parte, en representación de la empresa:  
África Herrero Martínez, Administrativa

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:  
Nuria Pascual Martínez, en representación de UGT-Fica

### **4. Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en su centro de trabajo de La Rioja de Terraplenes y Escolleras de La Rioja.

Afecta a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo, tipo de contrato, puesto y/o nivel jerárquico. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal mientras presten servicios en la entidad.

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad será de cuatro años desde su aprobación y firma desde el día 21 de mayo de 2026 al 20 de mayo de 2030.

### **5. Diagnóstico de situación**

Con carácter previo al diseño del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de Terraplenes y Escolleras de La Rioja que ha permitido conocer tanto su situación actual en materia de igualdad entre mujeres y hombres como su evolución en los últimos años. Los resultados del estudio se presentan en un Informe Diagnóstico que ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y cuyos principales resultados son:

### **Proceso de selección y contratación**

Durante el año de estudio, no hubo ninguna extinción laboral.

Desde 2022 hasta 2024 se han incorporado dos mujeres y ha causado baja una mujer.

### **Clasificación profesional**

No podemos realizar comparativa en relación a los puestos de trabajo, ya que no hay ningún puesto en el que haya mujeres y hombres.

Sí que podemos concluir que hay segregación horizontal porque en todos los puestos hay hombres o mujeres.

### **Formación**

Del total de las formaciones que se realizaron durante el año de estudio el 100% las realizaron mujeres.

### **Promoción profesional**

La empresa no dispone de ninguna media, metodología o criterios propios de promoción interna.

En el último año no ha habido ninguna promoción interna en la empresa

### **Condiciones de trabajo**

El total de la plantilla trabaja a jornada partida.

El 100% de la plantilla trabaja a tiempo completo.

### **Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

La empresa no cuenta con medidas que mejoren lo que se establece en su convenio de aplicación.

Durante el año de estudio nadie disfrutó de ninguna media relacionada con medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **Infrarrepresentación femenina**

No se cumple con la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad por la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%.

Si atendemos al índice de feminización, la relación entre el número de mujeres y hombres de la plantilla, el valor resultante está muy por debajo de 1 (0,25), por lo que estamos ante una plantilla masculinizada. Existencia, por tanto, de infrarrepresentación femenina en el conjunto de la plantilla.

### **Retribuciones**

Se garantiza la aplicación del principio de igualdad retributiva, a través de la aplicación del convenio colectivo.

### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa no dispone de un Protocolo de actuación y prevención ante al acoso sexual o por razón de sexo.

### Conclusiones:

La entidad ha dado sus primeros pasos en la creación de una estructura organizativa y de mecanismos que permitan la puesta en marcha de medidas de acción positiva a favor de la igualdad y contra cualquier tipo de discriminación.

Desequilibrio en el número de mujeres y hombres que forman la plantilla. No se cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad.

No se detectan diferencias por razón de sexo en la contratación o tipo de jornada.

No ha habido ni incorporación ni extinción, lo que contribuye al mantenimiento de una plantilla desequilibrada.

No se aprecia discriminación en los procesos de selección de personal.

No se aprecian desigualdades por razón de sexo en el acceso a la formación.

Déficit de formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La totalidad de la plantilla está cobrando los salarios fijados en el convenio.

Las variaciones en las retribuciones medias percibidas por hombres y mujeres son del 38%, aunque hay justificación.

La entidad aplica las medidas de conciliación recogidas en la legislación vigente.

El uso de medidas de conciliación es reducido entre la plantilla.

No existe un Protocolo de Actuación ante el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a disposición de la plantilla.

En materia de violencia de género, no existe un Protocolo de Actuación ante la Violencia de Género en el ámbito laboral.

## **6. Resultados de la Auditoría Retributiva**

El alcance temporal de la auditoría viene limitado al período comprendido entre el 01 de enero de 2025 y 31 de diciembre de 2025.

### **Resultados generales de la empresa:**

Existe un desequilibrio salarial en la plantilla de la empresa debido a que la única mujer se encuentra incluida en el nivel salarial inferior de la empresa.

No se contempla discriminación directa ni indirecta por razón de sexo de las trabajadoras de la empresa.

No se ha descubierto que se aplique requisitos distintos para la selección de candidaturas para ocupar un puesto. La selección se hace desde los currículos recibidos en la propia empresa.

La empresa está masculinizada en la composición de hombres y mujeres en un 80%.

La selección de estas personas se lleva de una forma igual y sin discriminación por sexo.

Existe, por tanto, una relación entre el valor aportado por cada persona trabajadora y la retribución que percibe por ello.

Las diferencias de salarios entre puestos se generan por los niveles salariales aplicados y establecidos en el convenio colectivo según la formación académica, las funciones que realiza y responsabilidades de cada persona dentro de la organización en ningún caso son debidas al sexo.

## **7. Objetivos**

El Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de Terraplenes y Escolleras de La Rioja para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En consonancia con el diagnóstico de situación y con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres hombres, y demás normativa vigente, se establecen los siguientes objetivos de igualdad.

### **7.1 Objetivos cualitativos:**

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la entidad, tanto desde el punto de vista de organización interna como entidad que presta servicio a terceras personas.
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas, procedimientos y decisiones de la organización y, en especial, en el ámbito de las relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.
- Garantizar en todas las áreas de la organización la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, directas y/o indirectas, por razón de sexo en el seno de la organización.
- Proyectar, tanto interna como externamente, una imagen plural y no sexista. Promover la utilización de un lenguaje igualitario y de imágenes no estereotipadas en las comunicaciones de la entidad.

### **7.2 Objetivos cuantitativos:**

- Revisar con perspectiva de género los procesos de selección y promoción.
- Llevar a cabo acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a la plantilla.
- Aplicar el procedimiento de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Asegurar que la plantilla conoce dichos procedimientos. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso.
- Garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva.

## 8. Programa de actuación

En consonancia con el diagnóstico de situación y los objetivos marcados, el Plan de Igualdad de Terraplenes y Escolleras de La Rioja se estructura en doce áreas de actuación.

Para cada área de actuación se han establecido unos objetivos y una serie de acciones a desarrollar para alcanzarlos, así como el personal responsable de su implantación, los medios materiales necesarios para su ejecución y los mecanismos para su seguimiento y evaluación.

| Área 1: Responsable de igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                       |                                                                                                   |                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"><li>- Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.</li></ul> |                                                                                                   |                                                    |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>- Área de Administración</li></ul>                                                                              |                                                                                                   |                                                    |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>- Documento informativo</li></ul>                                                                               |                                                                                                   |                                                    |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"><li>- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li></ul>                                                        |                                                                                                   |                                                    |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                       | Indicadores de seguimiento                                                                        | Planificación temporal                             |
| 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, 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 y formación de la persona designada como responsable de igualdad de trato y oportunidades. | Inmediato tras la aprobación del Plan de Igualdad. |
| 1.2.Habilitar un correo electrónico con acceso a los miembros de la Comisión de Seguimiento para dudas y litigios respecto al Plan de Igualdad. La persona responsable de igualdad será la encargada de gestionar el correo: ofiter@hotmail.es                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                       | Correo habilitado y difundido.                                                                    | Inmediato tras la aprobación del Plan de Igualdad. |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                       |                                                                                                   | A<br>L<br>T<br>A                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                       |                                                                                                   | M<br>E<br>D<br>I<br>A                              |

| Área 2: Selección y contratación                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                        |                                                         |                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar procesos de selección equitativos y reducir la segregación por sexo en la contratación.</li> </ul> |                                                         |                                                                  |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                             |                                                         |                                                                  |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento informativo</li> </ul>                                                                              |                                                         |                                                                  |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>                                                       |                                                         |                                                                  |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                        | Indicadores de seguimiento                              | Planificación temporal                                           |
| 2.1.Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género.                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                        | Procedimiento revisado.                                 | 3 meses tras la aprobación del Plan de Igualdad.                 |
| 2.2.Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, número hijos/as, etc.) y elaborar un guion de preguntas para las entrevistas con perspectiva de género que evite posibles sesgos de género. |                                                                                                                                                        | Análisis de un muestro. Guion de entrevistas elaborado. | 3 meses tras la aprobación del Plan de Igualdad.                 |
| 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 muestro.                                 | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 2.4.Ante candidaturas igualmente idóneas para el puesto, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                        | Número de candidaturas de mujeres contratadas           | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 2.5.Utilizar agencias externas de contratación que incidan en la búsqueda de mujeres candidatas para los puestos masculinizados                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                        | Número de agencias contratadas                          | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. |
| 2.6.Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                        | Análisis de un muestro.                                 | 1 año tras la aprobación del Plan de Igualdad.                   |

|                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                    |                                                                  |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 2.7. Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada a través de los medios de comunicación de la empresa. Verificar que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres. | Número de mujeres y hombres informados.<br>Número de personas a las que se aplica la medida (desagregado por sexo) | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------|

| Área 3: Clasificación Profesional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                 |                                                                  |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | - Garantizar la igualdad en la valoración de puestos y prevenir discriminaciones por razón de sexo.             |                                                                  |                       |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | - Área de Administración                                                                                        |                                                                  |                       |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | - Convenio Colectivo<br>- Canales internos de comunicación                                                      |                                                                  |                       |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | - Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad                                                                  |                                                                  |                       |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Indicadores de seguimiento                                                                                      | Planificación temporal                                           |                       |
| 3.1. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.                                                                                                                                                                  | Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.                          | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | A<br>L<br>T<br>A      |
| 3.2. Realizar una revisión y seguimiento de la valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor teniendo en cuenta las guías proporcionadas por los Ministerios. | Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor. | Bianual                                                          | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 3.3. Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.                                                                                                                                                                                         | Informe explicativo.<br>Número de personas afectadas.                                                           | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | M<br>E<br>D<br>I<br>A |

| Área 4: Formación                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                  |                                                                  |                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> <li>- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores a la formación planificada por la empresa.</li> </ul> |                                                                                                                                                                  |                                                                  |                  |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                  |                                                                  |                  |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Formación</li> <li>- Recursos formativos y personal docente</li> <li>- Canales internos de comunicación</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                  |                                                                  |                  |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                  |                                                                  |                  |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Indicadores de seguimiento                                                                                                                                       | Planificación temporal                                           |                  |
| 4.1. Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias. Informar del contenido concreto a la Comisión de Seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo. | 3 meses desde la aprobación del Plan                             | A<br>L<br>T<br>A |
| 4.2. Difundir las formaciones que se vayan a realizar para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Medio de difusión del plan y número de personas a las que llega.                                                                                                 | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | A<br>L<br>T<br>A |
| 4.3. Realizar y facilitar la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa garantizando la plaza en el curso a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Número de mujeres interesadas, número de mujeres a las que se aplica y tipo de formaciones.                                                                      | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | A<br>L<br>T<br>A |

|                                                                                                                                                                                              |                                                                           |                                                                  |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 4.4.Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.                                                   | Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo. | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad. | A<br>L<br>T<br>A      |
| 4.5.Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan tras la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración. | Número de veces que se aplica.                                            | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad  | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 4.6.A igual idoneidad, priorizar la promoción de mujeres para corregir la segregación vertical existente.                                                                                    | Número de promocióne desagregadas por sexo                                | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad  | M<br>E<br>D<br>I<br>A |

| Área 5: Promoción                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                 |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes, la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso.</li> </ul> |                                                                 |                       |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                                                                                                    |                                                                 |                       |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medios físicos y/o telemáticos para los procedimientos</li> </ul>                                                                                                                    |                                                                 |                       |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad</li> </ul>                                                                                                                                 |                                                                 |                       |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                             | Indicadores de seguimiento                                                                                                                                                                                                    | Planificación temporal                                          |                       |
| 5.1.Realizar un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. | Procedimiento realizado.                                                                                                                                                                                                      | 1 año desde la aprobación del Plan de Igualdad.                 | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 5.2.Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.                             | Procedimiento establecido.<br>Medios de difusión empleados.                                                                                                                                                                   | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | A<br>L<br>T<br>A      |
| 5.3.Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.                                                             | Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.                                                                                                                                                          | Tres meses desde la aprobación del Plan                         | M<br>E<br>D<br>I<br>A |

| Área 6: Condiciones de trabajo                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                             |                                                                 |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género.</li> </ul> |                                                                 |                       |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                  |                                                                 |                       |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio de aplicación</li> <li>- Canales internos de comunicación</li> </ul>                      |                                                                 |                       |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad</li> </ul>                                               |                                                                 |                       |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                             | Indicadores de seguimiento                                                                                                                  | Planificación temporal                                          |                       |
| 6.1. Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor. | Informe de evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.                                              | Bienal                                                          | B<br>A<br>J<br>A      |
| 6.2. La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.                                             | Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.                                                      | Seis meses desde la aprobación del Plan                         | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 6.3. 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.                              | Anual                                                           | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 6.4. Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.                                                                 | Contrataciones realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo.                                                                     | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M<br>E<br>D<br>I<br>A |

| Área 7: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral                                                                     |                                                                                                                                                                                                           |                                                                            |                                                                 |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------|
| Objetivos                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación</li> <li>- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre la plantilla</li> </ul> |                                                                            |                                                                 |                  |
| Personal responsable                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                                                                                |                                                                            |                                                                 |                  |
| Recursos Asociados                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio colectivo</li> <li>- Legislación vigente en materia de conciliación</li> <li>- Canales internos de comunicación</li> </ul>                              |                                                                            |                                                                 |                  |
| Control y Seguimiento                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Igualdad</li> </ul>                                                                                                                                  |                                                                            |                                                                 |                  |
| Medida a implantar                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                           | Indicadores de seguimiento                                                 | Planificación temporal                                          |                  |
| 7.1.Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes                         |                                                                                                                                                                                                           | Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | A<br>L<br>T<br>A |
| 7.2.Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores). |                                                                                                                                                                                                           | Número de veces que se solicita y número de veces que se aplica la medida. | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | A<br>L<br>T<br>A |

| Área 8: Salud Laboral con Perspectiva de Género                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                 |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|---|
| Objetivos                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres.</li> </ul> |                                                                 |   |   |
| Personal responsable                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                 |   |   |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>- Canales internos de comunicación</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                 |   |   |
| Comisión de Igualdad                                                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                 |   |   |
| Medida a implantar                                                                                                                                                               | Indicadores de seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Planificación temporal                                          |   |   |
| 8.1.Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.                                                                              | Datos de siniestralidad por sexos y categoría.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Anual                                                           | A | L |
| 8.2.Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.                                                                       | Revisión y difusión del protocolo.<br>Número de difusiones.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | A | L |
| 8.3.Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento                            | Número de veces que se aplica el protocolo y resultados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Anual                                                           | M | E |
| 8.4.Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos que realiza la empresa, teniendo en cuenta el puesto de trabajo que se va a desarrollaren el momento | Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | B | A |
| 8.5.Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.                                                                               | Incorporación de la perspectiva de género                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M | E |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                 | D | I |
|                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                 | A | A |

| Área 9: Retribuciones y auditoría salarial                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                      |                                                                 |   |                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.</li> </ul> |                                                                 |   |                  |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                           |                                                                 |   |                  |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio de aplicación</li> <li>- Registro retributivo</li> </ul>           |                                                                 |   |                  |
| Comisión de Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>                     |                                                                 |   |                  |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                   | Indicadores de seguimiento                                                                                           | Planificación temporal                                          |   |                  |
| 9.1.Realizar un registro salarial anualmente. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. | Registro Salarial.<br>Auditoría salarial.<br>Poner en relación con la valoración de puestos de igual valor.          | Anual                                                           | M | E<br>D<br>I<br>A |
| 9.2.En caso de detectarse desigualdades se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.                                                                                                      | Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento                                           | Puntual. En caso de detectarse desigualdades.                   | M | E<br>D<br>I<br>A |
| 9.3.Revisar, con perspectiva de género, los criterios de los complementos, atendiendo a su proporcionalidad y teniendo en cuenta que no suponga discriminaciones para casos como las reducciones de jornada.                                                         | Análisis de los complementos salariales.                                                                             | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M | E<br>D<br>I<br>A |
| 9.4.Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, publicando los criterios de los complementos salariales variables.                                                                                      | Análisis de los conceptos salariales.                                                                                | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M | E<br>D<br>I<br>A |

| Área 10: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                 |                                                                 |                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>                                                               |                                                                 |                       |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                                      |                                                                 |                       |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo de Actuación ante al acoso sexual y por razón de sexo</li> <li>- Canales internos de comunicación</li> </ul> |                                                                 |                       |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>                                                                |                                                                 |                       |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                                 | Indicadores de seguimiento                                                                                                                                      | Planificación temporal                                          |                       |
| 10.1.Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento. | Elaboración o revisión del protocolo.                                                                                                                           | A la firma del Plan de Igualdad                                 | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 10.2.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 de la formación.                                                                                    | 4º trimestre de 2026                                            | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 10.3.Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.                                                                                                                      | Contenido y número de veces que se ha incluido                                                                                                                  | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 10.4.Formar a la plantilla de la empresa en materia de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género                                                                                                                                                  | Número de formaciones y número de horas                                                                                                                         | Diciembre 2026                                                  | M<br>E<br>D<br>I<br>A |

| Área 11: Violencia de género                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                             |                                                                 |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <b>Objetivos</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente y las trabajadoras víctimas de violencia de género</li> </ul> |                                                                 |                       |
| <b>Personal responsable</b>                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                                                  |                                                                 |                       |
| <b>Recursos Asociados</b>                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Legislación vigente en materia de violencia de género</li> <li>- Canales internos de comunicación</li> </ul>                       |                                                                 |                       |
| <b>Control y Seguimiento</b>                                                                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>                                                                            |                                                                 |                       |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                                                                            | Indicadores de seguimiento                                                                                                                                                  | Planificación temporal                                          |                       |
| 11.1. 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 de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad. | Comunicaciones realizadas y medios utilizados.                                                                                                                              | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | A<br>L<br>T<br>A      |
| 11.2. Crear un Protocolo de Actuación frente a la violencia de género                                                                                                                                                                                                         | Protocolo creado                                                                                                                                                            | Durante el primer año de vigencia                               | M<br>E<br>D<br>I<br>A |

| Área 12: Comunicación                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                 |                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Objetivos                                                                                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.</li> <li>- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar campañas de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad</li> <li>- Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.</li> </ul> |                                                                 |                       |
| Personal responsable                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Área de Administración</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                 |                       |
| Recursos Asociados                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales internos de comunicación</li> <li>- Material gráfico: carteles, dípticos, etc.</li> <li>- Medios físicos y/o telemáticos para encuestar a la plantilla.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                 |                       |
| Control y Seguimiento                                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                 |                       |
| Medida a implantar                                                                                                                                                                                                  | Indicadores de seguimiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Planificación temporal                                          |                       |
| 12.1. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas. | Número de formaciones realizadas y número de personas formadas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 12.2. 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Marzo 2027                                                      | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 12.3. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, estableciendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tableros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.                | Creación de la sección y contenidos de la misma.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad                  | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 12.4. 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                                                | Verificación de la aplicación de la medida. Canales utilizados.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 12.5. Realizar una campaña específica de difusión interna y externa del Plan de Igualdad y del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.                                                                       | Diseño y difusión de la campaña.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 3 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad                  | A<br>L<br>T<br>A      |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                               |                                                                 |                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 12.6.Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, facilitando una dirección de correo electrónico a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad. | Verificación de la comunicación. Canales y medios utilizados. | 1 mes desde la aprobación del Plan de Igualdad                  | A<br>L<br>T<br>A      |
| 12.7.Utilizar los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.                                                                                                                                                                            | Verificación de la aplicación de la medida.                   | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | B<br>A<br>J<br>A      |
| 12.8.Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.                                 | Campaña y contenido. Medios de difusión utilizados.           | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M<br>E<br>D<br>I<br>A |
| 12.9.Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad                                                                                                                                                                                                | Acciones y contenido                                          | Desde el inicio y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad | M<br>E<br>D<br>I<br>A |

## 9. Calendario de Actuación

A continuación, se detalla el calendario para la implantación de las acciones recogidas en el Plan. Debido al carácter transversal de las mismas, la mayoría de ellas se llevarán a cabo de manera continuada durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

[illegible]

[illegible]

|                                                                                                                                                                                                                                                                               | Año 1 |   |   |   | Año 2 |   |   |   | Año 3 |   |   |   | Año 4 |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
|                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 |
| <b>PROMOCIÓN</b>                                                                                                                                                                                                                                                              |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| 5.1.Realizar un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados y que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro.                                                                |       |   |   | X |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| 5.2.Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa.                                                                                            | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X |
| 5.3.Crear y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.                                                                                                                            |       | X |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| <b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>                                                                                                                                                                                                                                                 |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| 6.1.Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación y garantizando la igualdad retributiva y de contratación en trabajos de igual valor. |       |   |   |   |       |   |   | X |       |   |   |   |       |   |   | X |
| 6.2.La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.                                             |       |   | X |   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| 6.3.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.                                                                                                     |       |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |
| 6.4.Cubrir los puestos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas.                                                                 | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X |
| <b>CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>                                                                                                                                                                                                                   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| 7.1.Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares dependientes                                                                                                                                                                      | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X |
| 7.2.Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).                                                                                                                                              | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X |
| <b>SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>                                                                                                                                                                                                                                |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
| 8.1.Disponer de los resultados del informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.                                                                                                                                                                           |       |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |
| 8.2.Revisar y difundir el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural.                                                                                                                                                                    | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X | X     | X | X | X |
| 8.3.Realizar un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural y se informará a la Comisión de seguimiento                                                                                                                         |       |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |

[illegible]

[illegible]

## 10. Sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos marcados en el mismo, se establece un sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación que permitirá cuantificar y valorar su repercusión en la organización, y que se articulará a través de una Comisión de Seguimiento.

Los objetivos del sistema de seguimiento, revisión periódica y evaluación son:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar la igualdad, según el compromiso adquirido.

Se establecen las siguientes herramientas de seguimiento, revisión y evaluación:

- **Sistema de indicadores:** Para cada acción a desarrollar se ha establecido una serie de indicadores que permitirán medir su grado de implantación, así como su impacto en la organización.
- **Informes de seguimiento:** Basado en el análisis de los indicadores. Se realizará uno al año.
- **Informes de evaluación:** Se realizarán dos informes, uno a mitad de vigencia del Plan y otro al finalizar el mismo.

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para el seguimiento y evaluación del Plan:

|                                                                                                 | PERIODOS |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |       |   |   |   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
|                                                                                                 | Año 1    |   |   |   | Año 2 |   |   |   | Año 3 |   |   |   | Año 4 |   |   |   |
|                                                                                                 | 1        | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 |
| - Reuniones Comisión de Seguimiento: una al año.                                                |          |   | X |   |       |   | X |   |       |   | X |   |       |   | X |   |
| - Informes de seguimiento: uno al año.                                                          |          |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |       |   |   | X |
| - Informe de evaluación: al finalizar el segundo y cuarto año de vigencia del Plan de Igualdad. |          |   |   |   |       |   |   | X |       |   |   |   |       |   |   | X |

## **11. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad**

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Compuesta por:

- en representación de la empresa:

África Herrero Martínez, Administrativa

- en representación de las organizaciones sindicales más representativas del sector:

Nuria Pascual Martínez, en representación de UGT-Fica

La Comisión de Seguimiento podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno y podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad. Sus funciones serán:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Proponer medidas correctoras, si fuera necesario, e identificar nuevas necesidades.
- Redactar los informes de seguimiento y evaluación según el calendario establecido.

La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos, una vez al año. Además, podrá ser convocada de forma extraordinaria cuando alguno de sus miembros así lo solicite.

## **12. Procedimiento de modificación**

El Plan tendrá una vigencia de cuatro años salvo petición expresa de modificación presentada por parte de la empresa o de la representación legal de la plantilla.

Las propuestas de modificación tendrán que ser presentadas y votadas en el pleno de la Comisión Negociadora, y aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes con derecho a voto.

En caso de que las medidas incluidas en el presente Plan queden mejoradas por otras medidas legales aprobadas con posterioridad, estas quedarán anuladas siendo compensadas con las medidas reguladas por las normas legales vigentes en cada momento.

Asimismo, el Plan será revisado cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.

- Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, métodos de trabajo, organización o sistema retributivo de la empresa, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que ha servido de base para la elaboración del Presente Plan de Igualdad.

El acuerdo de modificación se recogerá en un acta que se anexará al Plan de Igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Ante la necesidad de solventar alguna discrepancia o problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Seguimiento a través de los medios establecidos para tal fin. En este caso, será la Comisión quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o de esperar a la siguiente reunión según calendario. Cualquier decisión se tomará por mayoría de cada una de las partes.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario modificar el Plan de Igualdad, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan en la medida necesaria.

Además, se podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos:

- Órganos de solución autónoma de conflictos. (SIMA)
- Comisión paritaria cuando hay conflicto en las interpretaciones de convenio.
- Inspección de trabajo si son faltas de interpretación del plan de igualdad o similares.

En cualquier caso, transcurridos cuatro años desde su firma, se procederá a la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

### **13. Información y difusión**

El contenido de este Plan de Igualdad será difundido internamente y dado a conocer a todo el personal presente y futuro de Terraplenes y Escolleras de La Rioja. así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

En prueba de conformidad, firman las integrantes de la Comisión Negociadora, a 21 de mayo de 2026.

África Herrero Martínez  
Administrativa

Nuria Pascual Martínez  
En representación de UGT-Fica

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,  
EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA  
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE  
TERRAPLENES Y ESCOLLERAS LA RIOJA S.L.**

\* Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

## 1. PRINCIPIOS

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y en la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de libertad sexual, 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.

De acuerdo con estos principios, EMPRESA y las Organizaciones Sindicales se compromete a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, 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 que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

## 2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

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

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo.
  - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa
  - Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
  - Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

#### Lugares donde puede producirse el acoso

El presente protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga 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.

e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.

f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

### Grupos 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.

- Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que acceden a empresas masculinizadas
- Mujeres que acceden a puestos masculinizados, o a trabajos tradicionalmente realizados por hombres.
- Mujeres jóvenes en su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres migrantes.
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Mujeres con contratación temporal y/o a tiempo parcial.
- Mujeres en situación de subcontratación.

Debemos también dejar patente que, aunque principalmente el acoso sexual está dirigido hacia las mujeres, este tipo de acoso también le es de aplicación a los hombres. Por ello también hay que prestar atención a aquellos grupos de hombres más vulnerables, es decir, los mismos colectivos definidos en el párrafo anterior en relación a mujeres vulnerables, (ejemplo: hombres jóvenes etc.)

En relación con el acoso por razón de sexo puede también afectar a los hombres que ejercen los derechos relacionados con el cuidado de menores o con el cuidado familiar, en estos casos el acoso se ejerce por el ejercicio de derechos relacionados con las responsabilidades familiares.

### Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia, que se definirá en el plan de igualdad o un máximo de 4 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

### El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos
2. Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual
5. 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,

## 4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### **1. Acoso sexual**

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

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Según la definición legal puede tener el propósito o producir el efecto, es decir, puede ser deliberado o involuntarios, pero en cualquier caso van en contra de la

voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que, un único incidente puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

### **Conductas constitutivas de acoso sexual:**

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

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

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

## **2. Acoso por razón de sexo.**

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

Las características del acoso por razón de sexo son similares a las del acoso sexual.

- No se exige intencionalidad.
- No se exige repetición en el tiempo.
- No se exige afectación a la salud.
- Basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es:

- Una modalidad del acoso laboral.
- Una modalidad del acoso moral.
- Una modalidad del acoso psicológico.

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral-administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

### **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

### **3. Ciberacoso o acoso virtual**

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

En ningún caso estos ejemplos de conductas de los tres tipos de acoso enumerados pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las empresas de 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.

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, para 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 conforme a lo acordado con la representación

legal de las personas trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

- 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 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.
- 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 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.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO**

### **5.1 Atención a la víctima**

A la recepción de la denuncia la comisión instructora informará de los recursos y medidas de protección y ayuda con los que podrá contar durante todo el proceso.

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.

## 5.2 Donde y como presentar una denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

La persona denunciante podrá ser:

- Anónima,
- Identificarse como denunciante
- Podrá solicitar su anonimato en la tramitación de la denuncia.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- Ante el departamento de Recursos Humanos,
- Ante la representación sindical,
- Ante cualquier integrante de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan de Igualdad,
- Mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias (buzón habilitado de la comisión instructora).

En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad, generando una clave para identificar a la persona denunciante a la hora de tratar la información de dicho expediente.

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

## **5.3 Protección frente a represalias y otras consideraciones**

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

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.

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.

#### **5.4 Sanciones**

Las personas responsables del acoso, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

#### **5.5 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.
- 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.

## 5.6. Procedimiento

### 5.6.1. Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

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

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.  
**En caso de solicitarse por la persona denunciante el anonimato, se aportará una clave para la cumplimentación de la denuncia para garantizar su confidencialidad según lo regulado en la ley 2/2023.**
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos, especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

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

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 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.

#### 5.6.2. Comisión instructora

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

África Herrero Martínez, Administrativa.

Nuria Pascual Martínez, Representante de UGT-Fica

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera la persona titular:

Francisco José Muerza Ezquerro, Administrador

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

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa, por 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.

Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas: ofiter@hotmail.es.

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

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.

### **5.6.3. Procedimiento formal**

Una vez iniciado el procedimiento, o bien de oficio o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, 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 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.

### **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.

#### 5.6.4. Acciones a adoptar del procedimiento

Si se determina la existencia de acoso, 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*, se archivará el expediente.

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

### 6. 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.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen 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. Además, resarcirá las mermas salariales debidas a estar de baja por IT por esta causa, asimilándolas a un accidente de trabajo.

- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa con el compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

#### 7. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo

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. 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.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

## FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso sexual ☐  
Acoso por razón de sexo ☐

PERSONA DENUNCIANTE (En caso de solicitar confidencialidad, clave para identificar a la persona denunciante).

Nombre y apellidos o clave:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de \_\_\_\_\_, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: