



www.proacon.es

PLAN DE
IGUALDAD
PROACON, S. A.



Índice

PREÁMBULO	03
1. PRESENTACIÓN	04
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	05
3. GLOSARIO	05
4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	07
5. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	07
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	12
7. MEDIDAS DE IGUALDAD Y PLAN DE ACTUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	14
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	24
9. REVISIÓN Y EVALUACIÓN	25
10. MEDIOS Y RECURSOS	26
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	27
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCION DE DISCREPANCIAS	28
13. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	28
ANEXO 1: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	29



Preámbulo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y constituye un principio fundamental en la Unión Europea. El artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación como pilar básico de nuestro ordenamiento y, en el marco de las relaciones laborales, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores regula la no discriminación como un derecho propio de todas las personas trabajadoras. Por otro lado, la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, incorporando la necesidad de trasladar dichas medidas a un plan de igualdad cuando se trate de empresas, entre otros casos, cuya plantilla supere los 50 trabajadores/as.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

La citada Ley Orgánica 3/2007 nace, por tanto, con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades sea real, combatiendo las manifestaciones aún existentes de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, en materias clave.



1. Presentación

Aldesa es un grupo de construcción dedicado al desarrollo de infraestructuras, así como edificación, que opera además en el sector industrial y actividades inversoras: energías renovables, inmobiliaria y concesiones. A través de las líneas de negocio de Construcción, túneles, infraestructuras ferroviarias, aeropuertos, infraestructuras civiles provee soluciones integrales en el sector de la construcción e ingeniería. Aldesa tiene cerca de 50 años de experiencia y se ha diversificado y ampliado operación encontrándose actualmente en 9 países y 3 continentes.

La actividad ferroviaria por excelencia de la compañía es el mantenimiento tanto en vía convencional como en vía de alta velocidad.

La compañía posee en propiedad un amplio parque de maquinaria específica, tanto pesada como ligera que requieren los distintos trabajos en la vía y en la catenaria: bateadoras de línea y de aparatos de vía, perfiladoras, pórticos para sustitución de desvíos, locotractores, vagones y plataformas, ferrocarriles, etc.

PROACON es una filial de Grupo Aldesa, especialista en el desarrollo de grandes infraestructuras. Compite en licitaciones de obras civiles, residenciales, proyectos de ingeniería industrial

y especializada, pero también tiene la capacidad para incursionar en el sector de energías renovables.

Cuenta con las herramientas implantadas por el Grupo para todas las empresas que lo integran, que previenen y cualquier acto no lícito como su Código Ético, Plan Compliance y Política anticorrupción. El Código Ético del Grupo integra entre sus principios el de igualdad de oportunidades y no discriminación, comprometiéndose a poner los medios para ayudar a todas las personas de su plantilla a su desarrollo profesional y personal.

La Sociedad tiene CIF A41420621, y domicilio social en calle Bahía de Pollensa, nº 13, C.P. 28042 Madrid y figura en los siguientes CNAE: 4121. Se incorpora organigrama de PROACON como Anexo nº 1.

La actividad de la Compañía se encuentra vinculada a la ejecución de obras, por lo que no cuenta con un centro de trabajo estable, sino que se aperturan en función de la localización de la obra. Por este motivo, en el ejercicio 2023 la sociedad contaba con un centro situado en la provincia de Sevilla, mientras que, en el ejercicio 2024 existen centros en Madrid, Álava, Cantabria y Cáceres:

DETALLE DE LOS CENTROS DE TRABAJO DE PROACON DICIEMBRE 2024

CENTRO DE TRABAJO	OBRA/OFICINA	DIRECCIÓN
JUNDIZ PLATAFORMA LOGÍSTICA	Obra	CL Zuhatzubidea S/N 1016 Vitoria-Gasteiz Álava
PFV BELVIS I,II Y II (OFICINA CENTRAL)	Oficina	CL Bahía de Pollensa 13 28042 Madrid Madrid
OBRA MURIEDAS	Obra	CL Línea ferrea Palencia KM 494,9 39470 Renedo de Piélagos Cantabria
AGUAS DEL HUESNA ALDESA CONSTRUCCIÓN - PROACON	Obra	PG Polígono 6, Parcela 7 S/N 41450 Constantina Sevilla
PROACON RIO MAIOR	Obra	CR EM512 Aveiras de Cima, Portugal. DAP Rio Maior s/n 2051-801 Rio Maior Ribatejo
PFV BELVIS I,II Y II	Obra	CL Alcade Tomás de Retamosa (Antiguo Ayuntamiento) 4 10350 Almaraz Cáceres



En Grupo Aldesa se centralizan distintas tareas de control, organización, y gestión, en relación a PROACON S.A., tales como: administración de personal y nóminas; compliance; marketing;

PRL; compensación y beneficios; formación; contabilidad, entre otras.

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido negociado y suscrito por unanimidad de la Comisión Negociadora constituida en fecha 2 de Octubre de 2024, en concreto, por los miembros designados por la dirección de PROACON, S.A., y; en representación de las personas trabajadoras de la Compañía, por la Federación CCOO del Hábitat y la Federación FICA UGT, en calidad de organizaciones sindicales más representativas del Sector.

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

- Belén Alonso Doménech (Gerente de Relaciones Laborales)
- Eva Pérez Cabello (Técnica Relaciones Laborales e Igualdad)

POR LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

- Ofelia Figueras Aragón (FICA UGT)
- Marian López Martínez (CCOO del Hábitat)

El **Plan de Igualdad** incorpora los resultados de la **Auditoría Retributiva** elaborada en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre, cuya vigencia coincidirá con la establecida para el Plan de Igualdad.

3. Glosario

Plan 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.

Discriminación directa por razón de sexo: situación en la 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.

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

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



Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Acoso por razón de sexo: Todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona o de su identidad de género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Acoso moral o mobbing: Agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Medidas de acción positiva: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

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

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

Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el Art., 53,2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Conciliación: Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Corresponsabilidad: Concepto que va más allá de la mera "conciliación" y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que estén a su cargo.

Igualdad retributiva: Igualdad de remuneración por un trabajo al que se le atribuye un valor igual, sin que haya discriminación por razones de sexo o de estado civil en ningún aspecto relativo al salario o a las condiciones de retribución.

Trabajo de igual valor. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.



4. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación a las personas trabajadoras de PROACON S.A., así como, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria, adscritas a sus centros de trabajo, siendo nacional su ámbito territorial de aplicación.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 25 de Noviembre de 2024 y su periodo de vigencia, así como el de la Auditoría Retributiva, será de cuatro años, desde el 25 de Noviembre de 2024 al 24 de Noviembre de 2028.

5. Informe de diagnóstico de situación y de resultados de la auditoria retributiva

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la colaboración de asesores externos, como primera fase de elaboración del Plan de Igualdad, ha realizado un diagnóstico de situación, que incluye auditoría retributiva en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre, con datos de situación de plantilla correspondientes al año 2023 con el objetivo de conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y detectar oportunidades de mejora.

Las conclusiones del Informe de Diagnóstico y del Informe de Auditoría Retributiva, elaborados y acordados por la Comisión negociadora sobre la situación de la empresa y los aspectos de mejora detectados en las áreas de la empresa analizadas, cuyo

resumen de resultados queda recogido en este apartado del Plan de Igualdad, han sido la base para el diseño de una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y para la realización del Plan de Igualdad de la organización en el que se contemplan las acciones y medidas que se han de adoptar para garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización de acuerdo a la información y los resultados obtenidos en el diagnóstico.

Según recoge el **INFORME DE DIAGNÓSTICO** y el **INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA**, las conclusiones sobre la situación de PROACON, S.A., en las materias analizadas, y los aspectos de mejora que resultan, son las siguientes:



AMBITO DE ANÁLISIS

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Grupo Aldesa cuenta con un Código de Conducta que aplica a PROACON y que incluye el principio de igualdad de trato y no discriminación

ASPECTOS DE MEJORA

Informar, difundir y sensibilizar a toda la plantilla sobre la puesta en marcha del nuevo Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Nombramiento de una Comisión de Igualdad con formación específica en materia de igualdad.

AMBITO DE ANÁLISIS

INFRARREPRESENTACION FEMENINA

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

PROACON es una empresa masculinizada donde, en 2023, sólo había presencia de hombres.

En 2024 la plantilla aumentó de manera relevante para poder acometer nuevos proyectos temporales, con una distribución de 5,92 % mujeres frente a 94,07 % hombres.

Esta distribución desigual responde a las características del Sector de la construcción, muy masculinizado debido a la dificultad para encontrar mujeres con especialización / cualificación técnica para los puestos que se requieren en PROACON.

La mayor parte de la plantilla se encuentra en el nivel de Personal Técnico (94,44 %), seguida del nivel de Dirección y de Mando Intermedio, donde solamente hay un hombre en cada uno de ellos.

La distribución por departamentos de la plantilla, muestra la existencia de segregación ocupacional.

ASPECTOS DE MEJORA

Favorecer la presencia de mujeres en la Compañía, en aquellas áreas o niveles de la empresa con menor o inexistente presencia de mujeres.

AMBITO DE ANÁLISIS

SELECCIÓN Y CONTRATACION

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Departamento de Gestión de Talento de Grupo Aldesa selecciona las posiciones de técnicos/as, ingenieros/as y superiores por personal con formación especializada en selección y conforme al procedimiento establecido en el Grupo.

La selección de personal de base se realiza a nivel de obra por personal del centro de trabajo sin que exista un procedimiento de selección establecido ni personas formadas en selección en estos casos.

Las ofertas de empleo publicadas respetan con carácter general el lenguaje inclusivo y los canales de reclutamiento garantizan el acceso de mujeres a las ofertas de empleo, si bien el proceso de reclutamiento se encuentra condicionado por la falta de candidaturas femeninas en muchos procesos por la titulación y formación exigida.

Salvo en determinadas posiciones no se realiza un registro de los procesos de selección desglosadas por sexo.

ASPECTOS DE MEJORA

Incorporar formalmente los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir una mayor incorporación de mujeres a la Compañía en los departamentos y niveles donde están infrarrepresentadas.



AMBITO DE ANÁLISIS

FORMACION CONTINUA

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La empresa no cuenta con un Plan de Formación específico. Las acciones formativas se gestionan a través del departamento de Gestión de Talento del Grupo Aldesa. Su contenido está vinculado a la actividad de PROACON y tiene en cuenta las características de los puestos de trabajo, el desarrollo de carrera de todos los niveles organizativos y la adecuación a la disponibilidad horaria y geográfica del personal.

No hay un registro de toda la formación impartida en 2023, pero sí está registrado que todas las personas trabajadoras de la Compañía realizaron el curso de formación en PRL.

Se realizan acciones formativas específicas en materia de igualdad.

ASPECTOS DE MEJORA

Facilitar, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la empleabilidad y el desarrollo profesional fomentando la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo.

Elaboración de registro de las formaciones realizadas .

Impartir formación específica a personal con responsabilidad sobre procesos (selección o promoción, por ejemplo) y personas

AMBITO DE ANÁLISIS

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

No existe un procedimiento reglado para regular la promoción dentro de la empresa.

El proceso de promoción interna está basado fundamentalmente en criterios de adecuación profesional y cumplimiento de los perfiles de puesto, valorados por las direcciones de negocio o de las áreas corporativas según necesidades concretas generadas. Se inicia a propuesta de estas direcciones de negocio.

No se han producido promociones en 2023.

ASPECTOS DE MEJORA

Favorecer la promoción de mujeres a puestos o niveles en los que estén infrarrepresentadas siempre que reúnan los requisitos de cualificación requeridos para el puesto.

AMBITO DE ANÁLISIS

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El sistema de clasificación profesional y de retribuciones de PROACON se ajusta a lo establecido en los Convenios del Sector de la Construcción aplicables según ámbito territorial. En el ejercicio objeto de auditoría retributiva se aplicó el Convenio del sector de la Construcción de Sevilla.

La **Auditoría retributiva** ha sido realizada por consultora externa especializada. Se encuentra integrada por la Valoración de Puestos de trabajo elaborada a través de un **sistema estándar de valoración de puestos de trabajo por puntos ofrecido y gestionado por la consultora PSICOTEC**, en el que la identificación de factores, subfactores y niveles o grados se ha realizado de manera general, efectuándose el ajuste a las características de la organización mediante los debates de la comisión de valoración, integrada por la Empresa y expertos de la consultora; y, por el análisis de las diferencias retributivas que resultan del Registro Retributivo por clasificación profesional y por agrupaciones de puestos de igual valor a partir de las retribuciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras contratadas en el ejercicio 2023.



Del informe de auditoría retributiva se deducen las siguientes conclusiones:

-Se ha realizado por parte de la Dirección de RRHH de Aldesa la valoración de Puestos de trabajo a través de un sistema estándar de **valoración de puestos de trabajo por puntos ofrecido y gestionado por la consultora PSICOTEC**, en el que la identificación de factores, subfactores y niveles o grados, que se encuentra alineado con los requerimientos exigidos por el Real Decreto 902/2020. Se han considerado los mismos factores y subfactores para valorar la totalidad de los puestos, lo que, en principio, evita posibles sesgos de género

-El **sistema de clasificación profesional** del Convenio Colectivo presenta coherencia con los resultados de las agrupaciones de puestos de igual valor que resultan de la valoración de puestos de trabajo salvo en las categorías de Titulado/a medio y Titulado/a superior, definidas en función únicamente de la titulación y no de las funciones del puesto de trabajo, en las que se integran puestos de distinto valor según valoración de puestos.

-Se ha realizado registro retributivo conforme a los requerimientos del Real Decreto 902/2020 pero la inexistencia de mujeres en el ejercicio natural analizado no permite obtener datos sobre brecha salarial global ni por agrupadores de puestos de igual valor entre hombres y mujeres en la Compañía.

No obstante, el análisis realizado sobre el sistema retributivo de PROACON, permite concluir que los factores que determinan el nivel retributivo de la plantilla y pueden desencadenar posibles brechas salariales por sexo en el futuro son los siguientes:

-El puesto de trabajo, condiciona el nivel retributivo según el sistema de clasificación profesional interno, elaborado atendiendo a factores objetivos por valoración de puestos de trabajo desvinculados del sexo.

-Los diferentes convenios colectivos aplicables según centro de trabajo y que recogen distinta estructura y nivel salarial, circunstancia de la que podrían derivarse diferencias retributivas entre las personas trabajadoras de distintos centros, por razones tampoco vinculadas al sexo sino al centro de trabajo de adscripción.

-Los salarios de mercado exigidos en determinados puestos de obra altamente especializados determinan el nivel salarial pactado en el momento de la contratación a través de mejoras voluntarias sobre las condiciones de convenio colectivo, así como la necesidad de movilidad geográfica derivadas de la actividad de PROACON justifica el abono del concepto "Ayuda vivienda" en puestos de obra. Estos dos factores, que afectan a las retribuciones del personal de obra, entendemos que sí podrían desencadenar brecha salarial por sexo al afectar a puestos de obra muy masculinizados en el Sector de la Construcción, con presencia inexistente o en todo caso, muy residual de mujeres.

ASPECTOS DE MEJORA

Favorecer la incorporación de mujeres a la Compañía en la que se encuentra infrarrepresentada.

El seguimiento de la brecha salarial en la empresa

AMBITO DE ANÁLISIS

CONDICIONES DE TRABAJO

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Todo el personal está contratado con la modalidad de contratación indefinida a tiempo completo. No existen contrataciones temporales, ni a tiempo parcial.

La jornada y distribución del tiempo de trabajo se rige por las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo aplicable.

La movilidad geográfica y funcional se aplica de manera negociada teniendo en cuenta las condiciones establecidas en las políticas retributivas en caso de traslados.



ÁMBITO DE ANÁLISIS

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

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Igualdad entre hombres y mujeres se incluye, formalmente como uno de los objetivos de la gestión de la conciliación de la vida laboral/personal y familiar en la descripción de la estrategia de conciliación.

La empresa no ha difundido a la plantilla las medidas de conciliación comunicada a la plantilla.

En 2023 no se ha hecho uso de las medidas de conciliación previstas en la normativa.

ASPECTOS DE MEJORA

Facilitar, dentro de las posibilidades organizativas de la Compañía, el uso de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de forma indistinta por parte de hombres y mujeres.

ÁMBITO DE ANÁLISIS

SALUD LABORAL

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra previsto dentro de las acciones relativas a vigilancia de la salud la determinación de la existencia de personas trabajadoras especialmente sensibles (entre ellos mujeres embarazadas) y la aplicación de protocolos de actuación ante trabajadoras embarazadas

El Servicio de Prevención Ajeno cuenta con protocolos médicos de actuación ante personas trabajadoras especialmente sensibles, entre las que se encuentran las trabajadoras embarazadas, pero no se encuentra publicado un protocolo específico de actuación para este caso. A las personas que se encuentran trabajando en la obra PFV BELVIS se les ofrece ropa de trabajo. Si se utilizan EPIs de trabajo homologados sobre los que no se ha contrastado la existencia de patronaje diferenciado para hombres y mujeres.

ASPECTOS DE MEJORA

Revisar y reforzar la información interna en materia de prevención de riesgos para la salud de las trabajadoras en especial de las mujeres embarazadas garantizando que es conocida y utilizada por el personal femenino.

Revisión de EPIs

Inclusión de la violencia sexual como riesgo laboral concurrente en las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo

ÁMBITO DE ANÁLISIS

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

El Grupo Aldesa cuenta con un canal de denuncias por incumplimiento del Código Ético, de aplicación a todas las empresas del Grupo, entre las que se encuentra PROACON, que incluye las denuncias por acoso en el entorno laboral, el acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo y actos discriminatorios, con la finalidad de investigar, corregir y sancionar aquellas situaciones de acoso denunciadas por el personal de la plantilla.

El canal no establece un procedimiento específico para la instrucción de las denuncias por acoso. Las acciones de sensibilización y formación a la plantilla en materia de acoso se enmarcan dentro de la formación impartida sobre el Código Ético de PROACON, y la Política de conducta de empleados

ASPECTOS DE MEJORA

Elaborar un protocolo específico de prevención y actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Actualizar periódicamente las acciones de información y sensibilización a toda la plantilla en materia de prevención de conductas de acoso



AMBITO DE ANÁLISIS

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Existen previsiones específicas informativas en la intranet y/o documentos de la organización y en la web corporativa en las que se visibiliza el rechazo explícito de las empresas del Grupo Aldesa a la violencia de género y su apoyo a las víctimas de esta violencia.

ASPECTOS DE MEJORA

Información a la plantilla sobre los derechos laborales reconocidos por la normativa a las víctimas de Violencia de Género

Aplicar las mejoras acordadas en los planes de igualdad del resto de empresas del Grupo

ÁMBITO DE ANÁLISIS

COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DEL LENGUAJE

SITUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

En su comunicación interna y externa, la organización realiza acciones de revisión del lenguaje incluyendo documentos y circulares internas. La Compañía cuida que las imágenes externas no transmitan estereotipos sexistas.

ASPECTOS DE MEJORA

Fomentar el cuidado del lenguaje no sexista en el seno de la empresa

No obstante, el análisis realizado sobre el sistema retributivo de PROACON, permite concluir que los factores que determinan el nivel retributivo de la plantilla y pueden desencadenar posibles brechas salariales por sexo en el futuro son los siguientes:

- El puesto de trabajo, condiciona el nivel retributivo según el sistema de clasificación profesional interno, elaborado atendiendo a factores objetivos por valoración de puestos de trabajo desvinculados del sexo.
- Los diferentes convenios colectivos aplicables según centro de trabajo y que recogen distinta estructura y nivel salarial, circunstancia de la que podrían derivarse diferencias retributivas entre las personas trabajadoras de distintos centros, por razones tampoco vinculadas al sexo sino al centro de trabajo de adscripción.
- Los salarios de mercado exigidos en determinados puestos de obra altamente especializados determinan el nivel salarial pactado en el momento de la contratación través de mejoras voluntarias sobre las condiciones de convenio colectivo, así como la necesidad de movilidad geográfica derivadas de la actividad de PROACON justifica el abono del concepto "Ayuda vivienda" en puestos de obra.

Estos dos factores, que afectan a las retribuciones del personal de obra, entendemos que sí podrían desencadenar brecha salarial por sexo al afectar a puestos de obra muy masculinizados en el Sector de la Construcción, con presencia inexistente o en todo caso, muy residual de mujeres.

ASPECTOS DE MEJORA

Favorecer la incorporación de mujeres a la Compañía en la que se encuentra infrarrepresentada.
El seguimiento de la brecha salarial en la empresa

Una vez realizado el diagnóstico de situación (que incluye la Auditoría Retributiva) y atendiendo a las conclusiones y aspectos

de mejora detectados, se establecen los objetivos generales, específicos y las concretas acciones del Plan de Igualdad.



6. Objetivos del Plan de Igualdad

6.1. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de PROACON S.A. tiene como objetivos generales la integración de la igualdad de oportunidades en la cultura organizativa y en la gestión de los recursos humanos de la empresa, asegurando procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo, y que garanticen la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la compañía. En concreto, en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de

retribución, la utilización de los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con el plan de igualdad, por área de actuación, son los siguientes:

AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
0. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	<p>0.1. Promover una cultura organizacional que difunda los valores de la igualdad que la entidad aplica en sus principios.</p> <p>0.2. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.</p>
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<p>1.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical</p> <p>1.2. Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.</p> <p>1.3. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades</p>
2. FORMACIÓN CONTINUA	<p>2.1. Sensibilizar y formar de manera obligatoria 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</p> <p>2.2. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa</p>



AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	<p>3.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes</p> <p>3.2. Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa con el objetivo de mejorar el ratio de mujeres en posiciones de responsabilidad del diagnóstico previo</p>
4. CONDICIONES DE TRABAJO	<p>4.1. Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo</p>
5. SALUD LABORAL	<p>5.1. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia</p>
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<p>6.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla</p> <p>6.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar</p>
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<p>7.1. Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa, incluyendo niveles de responsabilidad, con el objetivo de aumentar el número de mujeres al diagnóstico previo en un % determinado</p>
8. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES	<p>8.1. Asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor</p>
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO	<p>9.1. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>9.2. Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo</p>
10. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<p>10.1. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género</p>



7. Medidas de igualdad y plan de actuación de la auditoría retributiva

El Plan de Igualdad incluye las siguientes medidas acordadas por área de actuación, orientadas a la consecución de los objetivos específicos indicados en el apartado anterior, cuya descripción detallada, cronograma de implantación, responsable, e indicadores de seguimiento se recogen a continuación.

Las medidas pactadas específicamente como **PLAN DE ACTUACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA** se encuentran incluidas en el Área de Actuación 5 sobre "Sistema de Clasificación profesional y Retribuciones (Incluida Auditoría retributiva)":

0. COMPROMISO CON LA IGUALDAD			
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1. Promover una cultura organizacional que difunda los valores de la igualdad que la entidad aplica en sus principios			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Difusión a la plantilla a través de los canales de comunicación interna de la aprobación del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos, los resultados esperados y la composición y funciones de la Comisión de Igualdad.	Publicación de la aprobación del Plan en la intranet y comunicado enviado por correo electrónico a la plantilla.	Dirección RR. HH.	En los 7 días siguientes a la resolución del registro.
OBJETIVO ESPECÍFICO 0.2. Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
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, que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento. Se difundirá su existencia dentro de la empresa facilitando una dirección de correo electrónico y un teléfono a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el Plan de Igualdad.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad. Correo electrónico específico para la persona encargada.	Dirección RR. HH.	En el primer trimestre desde la firma del Plan.


1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utiliza un lenguaje e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad y se incluirá indicación expresa de que la empresa "velará" por los principios de igualdad y la no discriminación por razón de sexo.</p>	<p>Análisis de un muestreo semestral</p>	<p>Área Selección de Personal</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p>
<p>2. Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista) para los procesos de selección que se realizan desde departamento de gestión del Talento del Grupo, que incorpore una Guía para realizar la selección directa en los proyectos.</p>	<p>Documento de procedimiento que incorpore la Guía de selección directa en los proyectos.</p>		

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.

Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer.</p>	<p>Relación de acuerdos de colaboración suscritos</p> <p>Nº de personas contratadas a través de estos acuerdos</p>	<p>Área de Administración de Personal</p>	<p>Anualmente durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.3.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. 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.</p>	<p>Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo</p>	<p>Área de Administración de Personal</p>	<p>Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p>



2. FORMACIÓN CONTINUA

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.

Sensibilizar y formar de manera obligatoria en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar una campaña de formación en igualdad, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, y de para toda la plantilla, incluidos dirección y mandos intermedios.	Nº de horas y personas formadas, anualmente, desagregadas por sexo. Índice del curso	Área de Formación	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.

Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Integración de todas las categorías profesionales de la organización en el plan de formación anual fomentando la participación de las mujeres en la formación de puestos masculinizados	Plan de formación	Área de Formación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Difundir a través de diferentes medios (intranet, web corporativa, correos electrónicos) las vacantes entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto, haciendo un seguimiento periódico de las promociones que se realicen.	Muestreo ofertas de promoción Métodos de difusión. Número de candidaturas presentadas desagregadas por sexo.	Área de Selección de Personal	Cada vez que se oferte una vacante, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

3. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
2. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Nº de promociones desagregadas por sexo y puesto de procedencia y al que acceden	Área de Selección de Personal	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad


OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2 .

Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa con el objetivo de mejorar el ratio de mujeres en posiciones de responsabilidad del diagnóstico previo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en la promoción a puestos donde están infrarrepresentadas respecto al ratio de hombres y mujeres en la plantilla.	Nº de veces que se aplica Información de las incorporaciones por grupo profesional.	Dirección RRHH	En cada proceso de selección, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

4. CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1 .

Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Desarrollar una política de desconexión digital, en la que también se incluyan directrices para la organización de reuniones eficaces, a fin de garantizar a las personas trabajadoras, fuera del tiempo de trabajo establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, y de potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, atendiendo a las características de los distintos puestos de trabajo.	Política de desconexión digital publicada	Dirección RRHH	En los dos años siguiente a la vigencia firma del Plan.
2 . Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo		

5. SALUD LABORAL
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1 .

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisar y, si procede, actualizar la evaluación de los riesgos de los puestos con perspectiva de género en situaciones de embarazo y lactancia natural y difundirlo a la plantilla	Informe de los puestos donde se ha detectado la necesidad de adaptación por sexo.	Área PRL	Anualmente



<p>2. Incluir la violencia sexual como riesgo laboral concurrente en las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, informando y formando sobre ello a las mujeres en plantilla</p>	Número de mujeres informadas y formadas	Área PRL	Anualmente durante la vigencia del plan
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.			
Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Difundir mediante una guía informativa las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral garantizando que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas existentes en la legislación vigente, y en la empresa y sienta que puede hacer uso de ellas independientemente del sexo, promoviendo el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.</p>	Guía informativa en la que se especifique que incluye las medidas establecidas en la normativa vigente. N° de personas a las que de distribuye por sexo. N° de medidas de conciliación solicitadas y aceptadas y rechazadas, con motivación	Área comunicación	En los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Plan
<p>2. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p>	N° de solicitudes y n° de veces que se aplica la medida por sexo. Número de solicitudes rechazadas y motivación	Responsable del Área de persona implicada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>3. Cambio de turno o movilidad geográfica para madres y padres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.</p>	N° de solicitudes y n° de veces que se aplica la medida por sexo. Número de solicitudes rechazadas y motivación	Responsable del Área de persona implicada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>4. Entre los criterios de asignación de periodos vacacionales será tenida en cuenta la situación de las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de menores que coincidan con periodo laboral.</p>	N° de solicitudes de vacaciones amparadas en este criterio y n° de veces que se aplica la medida por sexo. Número de solicitudes rechazadas y motivación	Responsable del Área de persona implicada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>5. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.</p>	N° personas que han ejercitado derechos de conciliación por sexo	Dirección RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>6. La persona trabajadora podrá solicitar adaptaciones de jornada en los términos establecidos por el artículo 34.8 ET para poder atender situaciones personales suficientemente justificadas en aras de responder a situaciones de cuidado familiar en caso de necesidad acreditada. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida por sexo. Número de solicitudes rechazadas y motivación</p>	<p>Dirección RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.
Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. El permiso retribuido de los 5 días que se establecen en la normativa general y/o en los distintos convenios por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, podrá ejercerse de manera flexible (a continuación del hecho causante o en fecha posterior) mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario, siempre que estas circunstancias se acrediten mediante justificante médico con carácter previo o inmediatamente posterior a su disfrute.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida por sexo. Número de solicitudes rechazadas y motivación</p>	<p>Responsable del Área de la persona implicada</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.
Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>2. Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 8 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable.</p>	<p>Nº de solicitudes cursadas y horas anuales utilizadas por persona Número de solicitudes rechazadas y motivación</p>	<p>Dirección RRHH</p>	<p>Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p>



OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.
Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
3. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial a decisión de la persona trabajadora.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida por sexo. Número de solicitudes rechazadas y motivación	Dirección de RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
4. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas.	Número de solicitudes de acumulación de lactancia y días disfrutados por sexo Número de solicitudes rechazadas y motivación	Dirección RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.
Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa, incluyendo niveles de responsabilidad, con el objetivo de aumentar el número de mujeres al diagnóstico previo en un % determinado

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisión con carácter anual del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y niveles de responsabilidad	Distribución de la plantilla por puestos y niveles de responsabilidad desagregada por sexo	Dpto RRHH	En el primer trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad
2. Dar preferencia, en igualdad de condiciones exigidas, a la contratación de mujeres en los puestos en las que están infrarrepresentadas.	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto, tanto en los procesos de selección como de promoción Indicación de los procesos en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.	Área Selección de Personal	Anualmente durante la vigencia del plan

8. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.
Asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Seguimiento, análisis y entrega de registro retributivo obligatorio (efectivo) de cada uno de los años de vigencia del plan, y el registro voluntario (equiparado) en la evaluación intermedia y final del Plan	Registro retributivo efectivo 2024 y siguientes Registro retributivo equiparado 2025 y 2027	Comisión de Seguimiento	Anual el registro obligatorio y bianual el voluntario


9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Implantación y difusión entre la plantilla del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Publicación del protocolo de acoso en la intranet de la Compañía y acciones de difusión recordatorias	RRHH	Anualmente durante la vigencia del plan a partir de los tres meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad
2 . Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación en prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo, que formen parte de la plantilla, para asumir las funciones asociadas a la misma.	Material de la formación y número de horas recibidas por sexo	RRHH	Anualmente
3. Reforzar la sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo en Centros donde haya habido algún caso.	Nº de sensibilizaciones en centros	RRHH	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.2.
Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar acciones específicas de sensibilización para toda la plantilla en aquellos centros en los que haya habido casos.	Acciones y contenido de las mismas	Área de comunicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
2 . Informar a la comisión de seguimiento del número de denuncias presentadas y su resolución, así como medidas adoptadas	Número de denuncias presentadas, resolución y medidas adoptadas	RRHH	Anual durante la vigencia del plan

10. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.
Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Elaborar una guía informativa que recoja las medidas de actuación en la empresa y derechos que les asisten ante casos de violencia de género y publicarla en la intranet de la Compañía.	Guía violencia de género	Área de comunicación	En los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Plan



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>2. Facilitar a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género los derechos reconocidos en la normativa vigente, convenio colectivo aplicable y/o Plan de Igualdad, sobre reducción de la jornada de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo y traslado de centro de trabajo y todas aquellas recogidas en la ley Orgánica 1/2004</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p> <p>Número de solicitudes rechazadas y motivación</p>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>3. La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p> <p>Número de solicitudes rechazadas y motivación</p>	RRHH y responsable del Área de la persona implicada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>4. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 12 meses con reserva de puesto de trabajo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p> <p>Número de solicitudes rechazadas y motivación</p>	RRHH y responsable del Área de la persona implicada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>5. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género acreditada mediante certificado o informe médico, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa. Y se consideraran retribuidas y no penalizaran en los pluses o incentivos</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	RRHH y responsable del Área de la persona implicada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>6. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as, y similares, serán consideradas como permisos retribuidos.</p>	<p>Aplicación de la medida</p>	RRHH y responsable del Área de la persona implicada	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>7. Establecer colaboraciones con asociaciones y ayuntamientos para la contratación de víctimas de violencia de género para incorporar al empleo a mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.</p>	<p>Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas</p>	Área de Selección	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<p>8. La empresa concederá una ayuda económica de 700 euros en el caso de necesidad de cambio de domicilio de la mujer víctima de violencia de género para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica</p> <p>Número de solicitudes rechazadas y motivación</p>	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad



MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
9. Se estudiarán medidas de acompañamiento para facilitar la empleabilidad en caso de que la trabajadora víctima de violencia de género solicite la baja voluntaria.	Medidas adoptadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
10. Se extenderán a las mujeres víctimas de violencia sexual, conforme a lo regulado en la LO/2022, las medidas reconocidas en este apartado a las mujeres víctimas de violencia de género siempre que la normativa vigente equipare los derechos sociales reconocidos a ambas situaciones.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica Número de solicitudes rechazadas y motivación	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
11 . COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DEL LENGUAJE			
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.			
Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega por sexo	Área de comunicación	En los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.			
Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. 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, modelo de denuncia, medidas de mejoras de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género	Manual de acogida	Área de comunicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
2. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Muestreo	Área de comunicación	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
3. Realizar campañas específicas dirigidas al conjunto de la plantilla con motivo de los días 22 de febrero, 8 de marzo y 25 de noviembre	Campañas realizadas	Área de comunicación	Anual durante la vigencia del plan
4. Establecer colaboraciones con centros de formación especializados, como la FLC, para la búsqueda e incorporación de mujeres a los perfiles o puestos de trabajo masculinizados	Colaboraciones establecidas y número de mujeres incorporadas por esta vía		Anual durante la vigencia del plan



8 . Aplicación y seguimiento

8.1 CALENDARIO DE APLICACIÓN Y RESPONSABLES

Las medidas definidas en el Plan se aplicarán de acuerdo con el calendario establecido para cada una de ellas en el detalle sobre la medida incluido en el apartado 7 y será la persona o personas responsables indicadas en cada una de ellas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas incorporadas en el Plan.

Las personas responsables designadas deberán cumplimentar la Ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando los indicadores de seguimiento determinados.

8.2 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

A) Composición de la Comisión de Seguimiento

A los efectos del seguimiento en la implantación del Plan de igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que tendrá una composición paritaria y estará formada por las siguientes personas:

- En representación de la empresa:
Belén Alonso Doménech (Gerente de Relaciones Laborales)
Eva Pérez Cabello (Técnica Relaciones Laborales e Igualdad)
- En representación de las personas trabajadoras
Ofelia Figueras Aragón (FICA UGT)
Marian López Martínez (CCOO del Hábitat)

Los suplentes de los miembros de cada una de las representaciones, en caso de ausencia, dimisión, incapacidad temporal o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, podrán ser designados libremente por cada una de las partes.

B) Coordinador/a de la comisión

Se designa a Belén Alonso Doménech, siendo una de sus funciones la coordinación de la presente Comisión.

C) Funciones del coordinador/a de la comisión

La persona designada como Coordinador/a de la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Convocar las reuniones de la Comisión, ya sean ordinarias o extraordinarias.
- Levantar acta de las reuniones, la misma deberá contener los temas tratados, acuerdos lanzados, consultas o propuestas, cuestiones rechazadas por falta de acuerdo y los pendientes de resolución.
- En el plazo de 10 días hábiles desde la fecha de la reunión, enviará vía correo electrónico a los demás miembros de la Comisión, el acta levantada a raíz de la reunión.
- Recibir de los Departamentos encargados de la aplicación de cada una de las medidas del Plan de Igualdad, las dudas, sugerencias o problemas que puedan surgir en su aplicación.

D) Funciones

Esta Comisión de Seguimiento tendrá atribuidas las siguientes funciones relativas al desarrollo y seguimiento de la aplicación de las medidas contempladas en el mismo y consecución de los objetivos previstos:

- Verificar y controlar la ejecución de las medidas conforme a las previsiones del Plan
- Recibir y analizar la información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma, indicadores de seguimiento establecidos.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras en relación con la aplicación de la medida y al cronograma e indicadores de seguimiento definidos.
- Elaborar un Informe anual de seguimiento durante toda la vigencia del Plan en el que se incluirán los indicadores de seguimiento establecidos para cada una de las medidas en el periodo analizado, así como las conclusiones sobre el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de igualdad y emitir Informe de Evaluación en los plazos previstos.



- Realizar modificaciones del Plan de Igualdad

E) Reuniones

La primera reunión de seguimiento se realizará a los 6 meses de vigencia del plan de igualdad. A partir de ésta, se realizará una reunión anualmente.

Podrá solicitarse por cualquiera de la Partes convocatoria de las reuniones extraordinarias que se consideren necesarias y, en todo caso, cuando concurren los supuestos previstos en el apartado 8 para llevar a cabo la revisión del Plan.

9. Revisión y evaluación

9.1 REVISIÓN

Emitido el informe anual de seguimiento, la Comisión de Seguimiento, podrá acordar la revisión o incorporar las acciones o actualizaciones que se estimen oportunas con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos y, en todo caso, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- A)** Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- B)** Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- C)** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

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

9.2 EVALUACIÓN

Se realizará por la Comisión de Seguimiento una evaluación intermedia y otra final, que podrá ser realizada con la colaboración profesional de persona experta en igualdad, que incluya:

- Evaluación de resultados sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Evaluación de proceso orientada a valorar la adecuación de los recursos humanos y materiales y las incidencias que hayan tenido lugar durante el desarrollo.
- Evaluación de impacto vinculada con la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad a partir de los aspectos de mejora derivados del Diagnóstico inicial.



10. Medios y Recursos

En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación, comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados, con antelación suficiente para su análisis, para cada una de las medidas, con la periodicidad correspondiente.
- La persona Responsable de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.



11. Calendario de actuaciones

Según lo recogido en los apartados anteriores se establece el siguiente calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad:

ACTUACIÓN	CALENDARIO
Implantación medidas	Durante los 4 años de vigencia del Plan, según detalle establecido en cada una de las Fichas de Medidas detalladas en el apartado 7.
Seguimiento	Reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento. Emisión Informe anual de seguimiento a fechas: - Diciembre 2025 (Sobre datos ejercicio 2024) - Diciembre 2026 (Sobre datos ejercicio 2025) - Diciembre 2027 (Sobre datos ejercicio 2026) - Diciembre 2028 (Sobre datos ejercicio 2027) Reuniones extraordinarias, cuando sean necesarias
Evaluación	Evaluación intermedia: Diciembre 2026 Evaluación final: Diciembre 2028

Cualquier otra acción derivada del seguimiento de la ejecución incluirá una definición de responsables de la acción y de los plazos previstos para su implementación.



12. Procedimiento de **modificación** y **solucion** de **discrepancias**

La Comisión de Seguimiento podrá acordar todas las modificaciones del Plan de Igualdad conforme al siguiente procedimiento:

A) Causas que motivan la modificación del Plan de Igualdad

Las que puedan entenderse oportunas a partir de los Informes de Seguimiento y de Evaluación del Plan emitidos en los plazos establecidos, así como cuando resulte necesario a partir de las revisiones obligatorias que deban ser realizadas por alguno de los supuestos previstos en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre, en los términos contemplados en el apartado 9.1 del Plan de Igualdad.

B) Alcance de la modificación

Se entenderá por modificación del Plan de Igualdad cualquier alteración al documento inicial que comporte la incorporación de un nuevo contenido y/o epígrafe no incluido previamente la reformulación y/o reordenación de la información y/o estructura presente y/o la eliminación total o parcial de cualquier de los contenidos recogidos.

C) Revisión diagnóstico de situación

La modificación del Plan conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria

D) Adopción de acuerdos

La modificación del Plan de Igualdad requerirá la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos y se recogerá mediante Acta de las reuniones de la Comisión de Seguimiento firmada por todos sus miembros.

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación acuerdan someterse a la mediación para la solución extrajudicial de conflictos al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA FSP), quedando, en este caso, ambas partes adheridas al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

13. **Protocolo** para la **prevención** y **actuación** frente al **acoso sexual** y el **acoso por razón de sexo**

Se incorpora como parte integrante del Plan de Igualdad el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo suscrito, que se incorpora como Anexo I.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL
Y /O EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
DE PROACON S.A.**

www.proacon.es



Índice

1. COMPROMISO DE PROACON S.A. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	32
2. MARCO NORMATIVO	33
3. DEFINICION DE ACOSO POR RAZON DE SEXO Y ACOSO SEXUAL	35
4. VIOLENCIA EN EL AMBITO DIGITAL	36
5. CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL	37
6. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL /O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	38
6.1. La tutela preventiva frente al acoso	38
6.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	38
6.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	39
6.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	39
6.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	39
6.2. El procedimiento de actuación	40
6.2.1. Determinación de la comisión instructora	40
6.2.2. El inicio del procedimiento: la queja o denuncia	40
6.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal	41
6.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal	41
6.2.5. La resolución del expediente de acoso	42
6.2.6. Seguimiento	43
7. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	44
8. PUBLICIDAD DEL PROTOCOLO ADOPTADO	45
9. MEDIDAS DE SENSIBILIZACION Y FORMACION PARA LA PROTECCION INTEGRAL	46



1. Compromiso de Proacon S.A. en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo y Declaración de Principios

Declaración de Principios y Compromiso de Proacon S.A.

Con el presente protocolo, Proacon S.A., en adelante la EMPRESA, manifiesta su Tolerancia Cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

La tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo significa que LA EMPRESA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Alcance

Todas las empresas del grupo.

Al adoptar este protocolo, la EMPRESA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la EMPRESA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la EMPRESA. Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la EMPRESA no pueda aplicar el

procedimiento en su totalidad, dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

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

- A)** En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- B)** En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- C)** En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- D)** En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- E)** En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- F)** En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo. Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, la EMPRESA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se



puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La redacción de este nuevo protocolo pretende incorporar dos aspectos importantes;

A) las novedades normativas acontecidas desde la redacción del último protocolo (revisando el texto tras la reforma del artículo 48 de la Ley de Igualdad 10/2022, por la que se introdujo la obligación de incorporar a los protocolos las conductas delictivas con la libertad sexual y los delitos contra la integridad moral). Art. 48.1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en

el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (artículo modificado por Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. (BOE de 07-09-2022) en vigor desde 07-10-2022).

B) incorporar aquellos aspectos no incorporados en el protocolo actual que se indican en la "Guía para la Elaboración e Implantación de un Protocolo de Acoso en la Empresa" publicada por el Ministerio Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y en el "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", publicado por el Instituto de las Mujeres elaborado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres en 2023.

Este Protocolo sustituye al documento que se publicó en la web de PROACON fechado el 28 de julio de 2022.

En Madrid, a 12 de septiembre del 2024

2. Marco normativo

En el estudio del acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo debe tomarse en consideración la normativa internacional, la europea y la estatal.

A nivel internacional, es de obligada referencia el Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958; así como, el Convenio número 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y sus recomendaciones generales N° 19 y N° 35; y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, 1995.

Desde el ámbito de la Unión Europea, y en lo que tiene que ver con el marco normativo en materia de acoso e igualdad de trato y prohibición de discriminación de género, además de la aplicación genérica de las Directivas expresamente referentes en igualdad de trato y no discriminación de género, cabe detenerse en este caso en particular en la Directiva 2002/73/CE, refundida

posteriormente en la Directiva 2006/54/CE, relativas ambas a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que establecen que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo constituyen manifestaciones discriminatorias a las que se debe hacer frente en el ámbito de la empresa.

También, la Directiva 2004/113/CE por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Así mismo, cabe señalar el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), 2011.

A nivel estatal, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, cuales son, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con



discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española, el propio Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL); así como, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI); la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS); la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS) y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Todo ello sin perjuicio, además, de lo que se pueda establecer en los convenios colectivos y en los planes de igualdad que resulten de aplicación y de su posible compatibilidad con lo previsto en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en los términos fijados por la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, para la modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Además de suponer la vulneración de derechos esenciales reconocidos en la Constitución Española como la dignidad profesional y personal (art.10) y la garantía de igualdad y prohibición de discriminación -de ser acoso sexual y/o por razón de sexo- (art.14), son muchos otros los bienes jurídicos que pueden verse afectados en cada una de sus manifestaciones: la vida y la integridad física y moral (art.15), la intimidad, honor y propia imagen (art.18), etc.

En el marco de la legislación ordinaria, desde la perspectiva laboral, cabe mencionar el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la ocupación efectiva, a la no discriminación e integridad física y moral en los términos del art.4.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a derechos laborales; los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación de trabajo del art.5; el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales del art.17, la inviolabilidad de la persona trabajadora en los términos del art.18, la extinción voluntaria e indemnizada del contrato del art.50 -en ocasiones única tutela de la víctima- y el art.54, referente al despido disciplinario.

Deben considerarse, asimismo, el art.14 de la LPRL y la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual en el art.7 de la LOI, la necesidad de abordar la tutela de ese acoso en los planes de igualdad -art.46 LOI- y la obligación empresarial de articular un procedimiento o protocolo negociado con la representación de las personas trabajadoras a fin de prevenir, erradicar y evitar el acoso en la empresa -art.48 LOI y art.12

LOGILS-. Esta obligación ha sido desarrollada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuyo art.2.1 establece que todas las empresas comprendidas en el art.1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, "deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo".

La interrelación entre la LOI y LPRL además queda patente en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el que se da por superado el Criterio Técnico 34/2003 y se refuerza la consideración del acoso como conducta a sancionar más allá del tipo referido en el art.8.13 y el 8.13.bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social -acoso sexual y acoso por razón de sexo, respectivamente-, así como en el más reciente Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

En el ámbito de la jurisdicción social, el art.96 de la LRJS, relativo a la prueba de indicios, y el art.180.4, referente a las medidas cautelares, resultan fundamentales para la tutela del acoso; así como, el art.183 en lo que afecta especialmente a las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Igualmente es fundamental el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007, publicado en el BOE de 14 de enero de 2008, así como la Resolución de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos, así como el V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva aprobado el 10 de mayo de 2023 y publicado en el BOE de 19 de mayo de 2023.

Lo anterior sin perjuicio de la posible incidencia del derecho penal y en concreto de los delitos contra la integridad moral - art.173 del Código Penal- y de los delitos contrarios a la libertad sexual del Título VIII del Código Penal.

Respecto a estos últimos, debe tenerse en cuenta la agresión sexual -art.178-; las agresiones sexuales a menores de dieciséis años -arts.181 a 183.bis-; el acoso sexual -art.184-; los delitos de exhibicionismo y provocación sexual -arts.185 y 186- y los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores, -arts.187 a 189.ter-.

Por último, cabe citar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que permite avanzar en el cumplimiento del Convenio de Estambul con el fin de lograr la erradicación de la violencia de género en todas sus formas.



3. Definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual

Definición de Acoso por razón de sexo:

De acuerdo con el art.7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- A)** Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- B)** Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- C)** Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- D)** Que no se trate de un hecho aislado.
- E)** El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Definición de Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto indudable de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación en el punto 6.

No es acoso por razón de sexo

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa actuará de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizadas por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.



Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de estrés, burnout, presión o conflicto laboral.

Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (estrés,

burnout), o bien se trata de puntuales desacuerdos "ordinarios", ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

4. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la

Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

- A)** El acoso en línea y facilitado por la tecnología (*).
- B)** El acoso sexual en línea.
- C)** La dimensión digital de la violencia psicológica.

Cada una con las siguientes implicaciones:

Acceso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación.	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1).	Suplantación de identidad.	Solicitud de sexo.	Acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea					
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2).	Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4).	Bullyng sexualizado (5).	Ciberflashing (6).	

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

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

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

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

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



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

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico.	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.	Discurso de odio sexista.	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.	Incitación al suicidio o a la autolesión.	Abuso económico (7).

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

5. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

La empresa debe hacer todo lo posible por evitar que se produzca un delito en su organización y si una persona

trabajadora activa el protocolo por considerar que está siendo víctima de un delito contrario a la libertad sexual o a la integridad moral, la empresa debe aceptar la denuncia, resultando preceptivo dar traslado al Ministerio Fiscal y, en su caso, resolver internamente adoptando las correspondientes medidas cautelares que conllevarán, como mínimo, el alejamiento de la persona denunciada de la víctima.

A efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa debe adoptar inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dar traslado al Ministerio Fiscal.

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

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

humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".

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

- A)** CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- B)** CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- C)** CAPÍTULO III. Del acoso sexual (art.184).
- D)** CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- E)** CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).



6. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa la EMPRESA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

6.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

6.1.1. Declaración de principios:

Como se ha mencionado anteriormente, LA EMPRESA expresa su Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la EMPRESA. Al implantar este procedimiento, La EMPRESA asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad,

con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aún y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de LA EMPRESA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la EMPRESA, así como de aquellas personas que presten servicios en ella.

En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas. No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, LA EMPRESA sancionará a quien corresponda, conforme al régimen disciplinario aplicable según convenio colectivo, o, en su caso, el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET), comprometiéndose a utilizar todo su poder de dirección y sancionador, para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.



6.1.2 Conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

6.1.2.1. Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, o de objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos, miradas impúdicas, gestos obscenos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados ni consentidos, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

6.1.2.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo,

las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.



Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de queja o denuncia.
2. Activación del protocolo de acoso
Plazo máximo: 5 días laborables desde la recepción de la queja
3. Expediente informativo:
Plazo máximo: 20 días laborables prorrogables, 10 días laborables más.
4. Resolución del expediente de acoso:
Plazo máximo: 5 días laborables
5. Seguimiento
Plazo máximo: 30 días naturales

6.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituirá una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas dos de ellas designadas por la Dirección de la Empresa y dos por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de entre las personas que componen la parte social.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de conflicto de interés de cualquier clase, como de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

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

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

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

6.2.2. El inicio del procedimiento

Respecto a la queja o denuncia en PROACON, S. A., o empresas que la forman, la persona Responsable de Compliance en la compañía, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización. Las personas trabajadoras de LA EMPRESA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo ni se tomará represalia alguna ante el denunciante. En caso de denunciarse la producción de represalia, será investigado por LA EMPRESA, y de verificarse, se tomarán las medidas oportunas. Se dará conocimiento a la Comisión Instructora de la denuncia trasladada y del resultado de la investigación. Las denuncias serán secretas, y para el buen fin de la investigación se recomiendan que no sean anónimas, la EMPRESA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la EMPRESA habilita la cuenta de correo electrónico (etica@aldesa.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Cualquier denuncia realizada por un tercero ajeno a la empresa pero que denuncie por acoso sexual o por razón de sexo a un trabajador de Proacon, S.A. o empresas que la forman, que no se haya tramitado por el canal habilitado para ello, pero que haya comunicado que va a iniciar acciones legales, será evaluado por el Departamento de Compliance en primera instancia para dirimir si procede iniciar el procedimiento.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas



o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la comisión instructora. La apertura de cualquier instrucción también se pondrá en conocimiento del Comité de Dirección y del Consejo de Administración de la Compañía correspondiente, todo ello, en cumplimiento de los protocolos de protección del denunciante que sean establecidos conforme a la legislación vigente.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

6.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el

expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

6.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo. La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, realizar cuantas diligencias sean oportunas, incluidas celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la EMPRESA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la EMPRESA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

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



vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión realizará un informe y levantará un acta de su presentación, en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora. Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo y, por tanto, se desestimará la denuncia.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso remitirá el asunto a la Dirección de Recursos Humanos para determinar si es necesario adoptar medidas disciplinarias o correctoras, formaciones, etc. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría, recogiendo los fundamentos en contra de la decisión.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 20 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros diez días laborables más.

6.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de LA EMPRESA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de LA EMPRESA procederá a:

- A)** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- B)** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- A)** Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- B)** Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones del convenio colectivo de aplicación, siguiendo lo previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de LA EMPRESA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.



Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de LA EMPRESA adoptará las medidas preventivas y se reforzaran aquellas medidas necesarias para evitar que una situación similar vuelva a repetirse, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

6.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de Igualdad de LA EMPRESA o, en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, manteniéndose vigente durante el de aplicación del Plan de Igualdad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el Plan de Igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

7. Modelo de queja o denuncia

I. Persona que informa de los hechos

Nombre y apellidos (opcional, puede ser anónimo):

II. Datos de la persona que presuntamente ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona presuntamente agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso frente a (identificar presunta persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso en la empresa Proacon, S. A.



8. La publicidad del protocolo adoptado

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y de acoso hasta ahora descritas, la empresa comunicará la adopción del protocolo a todas las personas que prestan servicios en la organización, a través del correo electrónico, publicándolo además en la web, en la intranet, en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dar a conocer tanto su existencia como su contenido, con especial hincapié en publicitar y facilitar los canales de denuncia adecuados.

De esta forma la empresa hace público su compromiso de no tolerar en su organización, actuación alguna que pueda ser constitutiva de

acoso sexual o por razón de sexo, ni de otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, por lo que ante cualquier conducta susceptible de ser entendida como tal, se adoptarán todas las medidas que resulten pertinentes.

La empresa actuará ante cualquier denuncia o reclamación presentada, activando la resolución de la cuestión según el protocolo de forma inmediata. La persona trabajadora que considere que ha sido o está siendo acosada, o sufriendo conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, podrá activar el procedimiento interno que se diseña en el presente protocolo.

La empresa se compromete a garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este procedimiento

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas. Tampoco a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del art.24 de la Constitución Española.

La empresa actuará también cuando se detecten o denuncien acciones hostiles, aunque no resulten estrictamente constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, para atajarlas y prevenir su posible repetición y reiteración en el tiempo, o en su caso, y de entender que concurren indicios de delito, dar traslado al Ministerio Fiscal.



9. Medidas de sensibilización y formación para la protección integral

La eliminación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como de cualquier otra conducta o comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, requiere reconsiderar ciertos patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

El art.12.2 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual establece que las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las acciones que se promoverán estarán dirigidas, por un lado, a la prevención de las situaciones descritas en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o reclamaciones que se formulen.

El objetivo de estas acciones es sensibilizar y formar a las trabajadoras y los trabajadores sobre la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad sexual, la integridad moral y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

Por tanto, las empresas deben:

- A)** Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar denuncias o reclamaciones frente a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, así como de aquellas conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- B)** Informar de las conductas que se consideran contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluso cuando se producen en el ámbito digital, y de las sanciones que acarreen en el ámbito de su organización.
- C)** Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 1. Declaración de principios, clasificación de conductas o comportamientos susceptibles de acoso sexual, acoso por razón de sexo y contrarios a la libertad sexual y a la integridad moral en el trabajo; definición e identificación de conductas sancionables y conductas tipificadas como delito.
 2. Efectos que producen estas conductas en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.

3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente a estas conductas en la empresa.
4. Procedimiento para dar cauce a denuncias y reclamaciones que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la empresa, advirtiendo expresamente respecto a la actuación de la empresa que en caso de indicios y/o pruebas de que lo denunciado pudiese ser constitutivo de delito se dará traslado al Ministerio Fiscal adoptando las correspondientes medidas cautelares.

Así mismo y como se indica en el art. 48.2. "Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a *prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo*".

Las acciones formativas deberían realizarse al menos una vez al año y se dirigirán a la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse de dichas acciones el personal becario, voluntario y aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las acciones formativas deberían tener una duración mínima de tres horas y podrán ser impartidas tanto por personal propio de la empresa, con formación suficiente en la materia, como por personal externo especializado. La representación legal de la plantilla participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización para contribuir a la prevención y la sensibilización.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas también podrán adoptar, previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, otras medidas específicas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, tales como códigos de buenas prácticas, realización de campaña de información u otras acciones formativas.



Algunos ejemplos de buenas prácticas son:

Incluir el protocolo y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como frente a las conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en la empresa, en el Manual de Acogida que se facilita a todo el personal de nuevo ingreso en la organización.

Habilitar un espacio en la intranet corporativa, destinado a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con información relativa al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y cualquier otra conducta o comportamiento contrario a la libertad sexual.

Incorporar contenidos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo, y en la prohibición de discriminación, en cualquiera de las manifestaciones, en la formación de acogida del personal y en la formación sobre prevención de riesgos laborales.

Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.

Facilitar asesoramiento y apoyo profesional por parte del departamento jurídico de la empresa y/o de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras y/o de los servicios públicos disponibles.

Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación, etc.

Además de las medidas de sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales que se dirigirán a toda la plantilla, es preciso señalar que, en materia de prevención de riesgos laborales, todas las empresas están obligadas a incluir en la

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

Chile

Colombia

Dinamarca

Eslovaquia

España

Guatemala

Hungría

India

México

Noruega

Perú

Polonia

Portugal

Rumanía

Uruguay



www.proacon.es

Código de la normativa: PGA-RRHH-RRLL-04-6

Versión de la revisión: Rev. 0

Fecha: 25/11/2024