



[www.acisa.es](http://www.acisa.es)

**PLAN DE  
IGUALDAD  
AERONAVAL DE  
CONSTRUCCIONES E  
INSTALACIONES, S.A.  
(ACISA)**





# Índice

PREÁMBULO	04
1. PRESENTACIÓN	05
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	05
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	06
4. INFORME DE DIAGNÓSTICO	06
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	09
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	11
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	25
8. REVISIÓN Y EVALUACIÓN	26
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	27
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	28
11. PROTOCOLO DE ACOSO	28
ANEXO 1: PROTOCOLO DE ACOSO	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

---

Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA) es una Compañía especializada en grandes infraestructuras del transporte, tráfico, alumbrado y sistemas de seguridad. Es un referente en el mercado por la puesta en marcha y mantenimiento de centros de gestión del tráfico en algunas de las principales ciudades españolas. Contempla también la proyección y desarrollo de las ciudades inteligentes (smart cities).

Asimismo, ACISA es referente en EPC eólico y fotovoltaico, líneas eléctricas y subestaciones de alta tensión, servicios de operación y mantenimiento, instalaciones electromecánicas industriales así como servicios de eficiencia energética

Tiene herramientas internas que previenen cualquier acto no lícito, como su Código Ético, Plan Compliance y Política anticorrupción. El Código Ético de la Compañía integra entre sus principios el de igualdad de oportunidades y no discriminación, comprometiéndose a poner los medios para ayudar a todos los empleados a su desarrollo profesional y personal independientemente de su género.

La Sociedad figura en los siguientes CNAE: 4321 (Instalaciones

eléctricas, de fontanería y otras instalaciones en obras de construcción).

La Sociedad tiene CIF A28526275, domicilio social en Calle Bahía de Pollensa 13, 28042 Madrid y cuenta con centros de trabajo en las siguientes provincias: Almería, Barcelona, Cáceres, Cádiz, Cuenca, Granada, Madrid, Murcia, Pontevedra, Sevilla, estando las oficinas centrales en el centro de trabajo de Madrid.

Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA) regula sus condiciones laborales conforme a los Convenios Colectivos provinciales o autonómicos del Sector de la Industria Siderometalúrgica en función de su ámbito territorial correspondiente a cada centro de trabajo.

El presente Plan de Igualdad sustituye desde la fecha de efectos iniciales establecida en el apartado 3, al Plan de Igualdad elaborada en Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA) con anterioridad a la entrada en vigor del RD 901/2020 y del RD 902/2020.

## 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 27 de Septiembre de 2021, integrada, en representación de Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA), por los miembros designados por la dirección de la Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA); y, en representación de las personas trabajadoras de la Compañía, por miembros designados entre la representación unitaria de los centros de trabajo con representación sindical y por representantes de la Federación CCOO Industria

y de Fica UGT, en representación de los centros sin representación sindical, en calidad de organizaciones sindicales más representativas del Sector.

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. Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA), 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 1 de

Julio de 2022 y su periodo de vigencia, así como el de la Auditoría Retributiva, será de cuatro años, desde el 1 de Julio de 2022 al 30 de Junio de 2026.

Se respetará la condición más beneficiosa para la persona trabajadora, entre las establecidas en los convenios colectivos de aplicación y las medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad.

### 4. Informe de diagnóstico

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 2020 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 elaborado y acordado por la Comisión negociadora en fecha 20 de Junio de 2022 sobre 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, Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA) se caracteriza por ser

una empresa masculinizada, donde las mujeres representaban, en 2020, un 10,98 % de la plantilla y los hombres un 89,02% si bien los datos de edad y antigüedad muestran la incorporación progresiva de mujeres a la plantilla en los últimos años.

Esta distribución desigual responde a las características del Sector de la Industria, muy masculinizado, y, en particular, a la escasez de perfiles femeninos en las posiciones que se requieren en ACISA, con especialización y cualificación técnica para puestos en su actividad específica (mantenimiento alumbrados, fotovoltaicas).

A ello responde también la distribución funcional y por niveles jerárquicos de la plantilla, que muestra una situación de segregación ocupacional horizontal y vertical.

La presencia de hombres y mujeres se encuentra cerca del ratio de distribución global en el Departamento de Estructura y en el de Producción mientras que en Mantenimiento y Tecnología los ratios se sitúan por debajo del global, donde los perfiles son mayoritariamente masculinos debido a la cualificación profesional técnica exigida, muy masculinizada.



No hay presencia de mujeres en los grupos de Directores/as y Gerentes, en el resto de Grupos el ratio de distribución entre hombres y mujeres se sitúa por encima del ratio global, en particular, en Personal de Apoyo.

La mujer se encuentra infrarrepresentada en el nivel de Dirección y en el de Gerencia, en los que no hay presencia de mujeres. Existe también infrarrepresentación femenina en los órganos de representación legal de las personas trabajadoras.

Es generalizado actualmente el uso de la contratación indefinida a tiempo completo del personal de ambos sexos. Sin perjuicio de ello, el índice de contratación temporal en el ejercicio analizado en el diagnóstico es, no obstante, superior en el personal masculino debido a la utilización de la contratación temporal en obra para un proyecto determinado realizado en dicho ejercicio. La jornada y distribución del tiempo de trabajo se rige por las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo aplicable. En materia de selección y acceso, se observa dificultad para poder incorporar candidaturas de ambos sexos en todos los puestos de trabajo ofertados debido a la identificación de roles de perfil femenino (puestos de administración) y de perfil masculino (personal técnico de mantenimiento), que dificultan la incorporación de mayor número de mujeres a estos puestos, y no responden a exigencias objetivas fundamentadas en el sexo sino a estereotipos sociales de género y a la falta de presentación candidaturas femeninas para los puestos técnicos. A pesar de ello, se aprecia una tendencia al incremento en la incorporación de mujeres en los últimos años impulsado por las acciones comprometidas en el Plan de Igualdad en favor de la incorporación de mujeres en la Compañía.

Los datos sobre promoción profesional muestran una evolución desigual entre hombres y mujeres debido a la dificultad para la incorporación de mujeres en las vacantes de puestos de mayor responsabilidad por la falta de presentación perfiles femeninos en la Compañía para puestos de promoción.

La formación impartida es mayoritariamente formación técnica necesaria para el puesto de trabajo, se realiza de forma exclusiva dentro de la jornada laboral. Existe un mayor índice de participación en las acciones formativas por parte de las mujeres. No ha realizado ninguna acción formativa en igualdad. El sistema de clasificación profesional y de retribuciones de Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA) se ajusta a lo establecido en los Convenios Provinciales del Sector de Siderometalúrgico.

La Auditoría retributiva ha sido realizada por consultora externa especializada. Se encuentra integrada por la Valoración de Puestos de trabajo elaborada por la consultora PSICOTEC a través de un sistema estándar de valoración de puestos de trabajo por puntos ofrecido y gestionado por PSICOTEC, que según recoge

el Informe de valoración de puestos emitido por la consultora se alinea con los requerimientos exigidos por la norma y la nueva guía de uso publicada por el Ministerio de Trabajo en abril de 2022, 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 agrupaciones de puestos de igual a partir de las retribuciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras contratadas en el ejercicio 2020.

La consultora concluye en su informe de Auditoría con una opinión FAVORABLE respecto al cumplimiento por parte del sistema retributivo de Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA), de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución sin que se haya detectado discriminación por razón de sexo en la práctica retributiva de la Empresa.

Los resultados del registro retributivo muestran un porcentaje diferencial inferior al 25 % en la comparativa de los resultados de la media aritmética y de la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de uno y otro sexo. Sin perjuicio de ello existen diferencias retributivas debido a la segregación ocupacional vertical (las mujeres están infrarrepresentadas en todos los niveles de dirección y mandos intermedios) y a la segregación ocupacional horizontal (su presencia es concentra posiciones de estructura y es minoritaria en producción), circunstancias que impactan negativamente en sus retribuciones. En consecuencia, como resultado de la Auditoría se propone como plan de actuación la implantación de medidas en Plan Igualdad que tengan como objetivo la incorporación de mujeres a la plantilla en todos los niveles así como de medidas que favorezcan y potencien su promoción interna a posiciones de dirección y jefaturas intermedias.

Los derechos de conciliación reconocidos en la normativa y en el convenio colectivo aplicable se ejercen de manera indistinta por entre hombres y mujeres de plantilla pero en mayor medida por parte de las mujeres, en particular, el derecho a reducción de jornada por cuidado de un menor y el derecho a la acumulación de la lactancia. Se han introducido medidas de teletrabajo en aquellos puestos que se consideran susceptibles de teletrabajo y flexibilidad horaria en la entrada y salida al puesto de trabajo, en posiciones de estructura y técnicos.

Contempla en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales la evaluación específica de riesgos laborales asociados al embarazo y a la lactancia materna con previsión de medidas específicas (adaptación de puestos o retirada de puesto).



Se encuentra pendiente la elaboración de una encuesta de riesgos psicosociales y de una política de desconexión digital.

En materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA), cuenta con un protocolo específico de aplicación general a toda la empresa elaborado por la Compañía y que incluye también el acoso moral.

No existen políticas específicas de atención a Víctimas de Violencia de Género.

En el entorno profesional interno no se han realizado acciones sistemáticas de revisión del uso del lenguaje sexista. A continuación, se enumeran las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

ÁMBITO DE ANÁLISIS	ASPECTOS DE MEJORA
<b>COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>	<p>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.</p> <p>Nombramiento de una nueva Comisión de Igualdad con formación específica en materia de igualdad.</p> <p>Fortalecer el mensaje del compromiso de la dirección de la empresa con la igualdad en su comunicación interna y externa a través de los documentos de la empresa y sus comunicados.</p>
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	<p>Favorecer la presencia de mujeres en la Compañía, en aquellas áreas o niveles de la empresa con menor o inexistente presencia de mujeres.</p>
<b>SELECCIÓN Y ACCESO</b>	<p>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.</p> <p>Mejorar la transparencia en los procesos de selección mediante el establecimiento de procedimientos que garanticen su objetividad.</p> <p>Realizar estadísticas de los procesos de selección desglosadas por género.</p>
<b>FORMACIÓN CONTINUA</b>	<p>Facilitar 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.</p> <p>Asegurar que a las personas que no tienen acceso a la intranet, tengan acceso al Plan de Formación.</p> <p>Asegurar que el 100 % de la formación sea en horas de trabajo.</p> <p>Facilitar acceso formativo de las mujeres para poder cambiar su itinerario profesional siempre que sea posible impartirla en ese horario, por parte de la entidad formadora.</p> <p>Facilitar formación en igualdad.</p>
<b>PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<p>Garantizar la publicidad y a objetividad de los procesos de promoción.</p> <p>Favorecer la promoción de mujeres a puestos o niveles en los que estén infrarrepresentadas, en particular en los puestos de dirección y gerentes, siempre que reúnan los requisitos de cualificación requeridos para el puesto.</p>
<b>SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	<p>Revisar el sistema de clasificación profesional para nuevos puestos o modificaciones en las funciones de los ya creados.</p> <p>Seguimiento de la evolución en materia salarial.</p>
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<p>Desarrollar una política de desconexión digital y realizar el seguimiento de su implantación.</p> <p>Seguimiento de la implantación de las políticas de flexibilidad y adaptación de jornada</p> <p>Seguimiento de la implantación del teletrabajo.</p>





ÁMBITO DE ANÁLISIS	ASPECTOS DE MEJORA
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	Asentar la cultura de la conciliación familiar y laboral en ACISA. Facilitar el uso de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de forma indistinta por parte de hombres y mujeres.
<b>SALUD LABORAL</b>	Revisar y reforzar la información interna en materia de prevención de riesgos para la salud con perspectiva de género, principalmente entre de las trabajadoras en especial de las mujeres embarazadas o en periodos de lactancia garantizando que es conocida y utilizada por el personal femenino.
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	Actualizar periódicamente las acciones de información y sensibilización a toda la plantilla en materia de prevención de conductas de acoso Sexual y/o por razón de sexo.
<b>APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO</b>	Información a la plantilla sobre los derechos laborales reconocidos por la normativa a las víctimas de Violencia de Género y las mejoras acordadas en este plan.
<b>COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DEL LENGUAJE</b>	Fomentar el cuidado del lenguaje no sexista en el seno de la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de situación y atendiendo a las conclusiones y aspectos de mejora detectados, se establecen los

objetivos generales, específicos y las concretas acciones del Plan de Igualdad.

## 5. Objetivos del Plan de Igualdad

### 5.1. OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad de Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA) 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 promo-

ción, 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.

### 5.2. 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
<b>0. COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>	<p><b>0.1.</b> Promover una cultura organizacional que difunda los valores de la igualdad que la entidad aplica en sus principios.</p> <p><b>0.2.</b> Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.</p>
<b>1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	<p><b>1.1.</b> Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa, con el objetivo de aumentar el número de mujeres respecto al diagnóstico previo.</p>
<b>2. SELECCIÓN</b>	<p><b>2.1.</b> Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.</p> <p><b>2.2.</b> 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>
<b>3. CONTRATACIÓN</b>	<p><b>3.1.</b> 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>
<b>4. FORMACIÓN CONTINUA</b>	<p><b>4.1.</b> 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><b>4.2.</b> Garantizar el acceso de las trabajadoras y de los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.</p> <p><b>4.3.</b> Promover y retener el talento femenino en la empresa.</p>
<b>5. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<p><b>5.1.</b> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparente.</p> <p><b>5.2.</b> 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>
<b>6. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA TRABAJO</b>	<p><b>6.1.</b> Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género.</p> <p><b>6.2.</b> Asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor.</p>
<b>7. CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<p><b>7.1.</b> Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo.</p>
<b>8. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<p><b>8.1.</b> Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</p> <p><b>8.2.</b> Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p>
<b>9. SALUD LABORAL</b>	<p><b>9.1.</b> 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>
<b>10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<p><b>10.1.</b> Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.</p> <p><b>10.2.</b> Realizar un seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.</p>



AREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<b>11. APOYO A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<p><b>11.1.</b> Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>
<b>12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>	<p><b>12.1.</b> Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.</p> <p><b>12.2.</b> 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.</p> <p><b>12.3.</b> Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.</p>

## 6. Medidas de igualdad

El Plan 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:

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
<p><b>1.</b> 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.</p>	<p>Publicación de la aprobación del Plan en la intranet y comunicado enviado por correo electrónico a la plantilla.</p>	<p>Dirección RR. HH.</p>	<p>En los 7 días siguientes a la resolución del registro.</p>
<p><b>2.</b> Difusión a la plantilla a través de los canales de comunicación interna del desarrollo y acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad.</p>	<p>Verificar el envío periódico de la información sobre el desarrollo y acciones del Plan de Igualdad.</p>	<p>Dirección RR. HH.</p>	<p>Durante la vigencia del Plan.</p>



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 de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.	Dirección RR. HH.	En el trimestre siguiente a la firma del Plan.
2. Nombrar una persona como coordinadora de igualdad por la parte social, en los centros donde esté constituida representación unitaria, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros y dar comunicación de ello (feedback) a la Comisión de Seguimiento.	Nombramientos por parte de la RLT de una persona coordinadora de igualdad.	Parte Social de la Comisión Negociadora.	En el trimestre siguiente a la firma del Plan.
3. Dotar de los recursos necesarios a los miembros de la Comisión de Seguimiento por la Parte Social, con el objetivo de supervisar la implantación del Plan de Igualdad en los centros de trabajo. Se acotarán en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.	Reglamento de la Comisión de Seguimiento.	Dirección RR. HH.	A la firma del Plan y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1. Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa con el objetivo de aumentar el número de mujeres respecto al diagnóstico previo.			
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.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo.	Departamento RR. HH.	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 las áreas en las que están infrarrepresentadas, haciendo especial hincapié en las áreas de Edificación y Obra y los puestos de mayor responsabilidad en la organización (Gerentes y Dirección).	Nº de candidaturas y nº de personas que acceden desagregado por sexo y puesto, tanto en los procesos de selección como de promoción.	Área Selección de Personal.	Semestralmente.



**2. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y ACCESO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.**

Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Establecer un procedimiento objetivo y estandarizado de selección con perspectiva de género e informar del mismo a la comisión de seguimiento.	Procedimiento establecido.	Área Selección de Personal.	En los 6 primeros meses de la vigencia del Plan.
2. Informar a la comisión de seguimiento al finalizar cada ejercicio anual, del Listado de las vacantes ofertadas durante el ejercicio para que se pueda realizar la selección de las ofertas a analizar.	Listado de vacantes ofertadas cada año.	Área Selección de Personal.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Incluir en el procedimiento de selección la indicación expresa de eliminar preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que éstas se realizan exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo.	Procedimiento de selección establecido.	Área Selección de Personal.	En los 6 primeros meses de la vigencia del Plan.
4. 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 o en femenino y masculino. 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.	Análisis de un muestreo semestral.	Área Selección de Personal.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
5. Informar a las empresas proveedoras de personal de la política de selección establecida según el principio de igualdad e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad e identificar cuantas asumen este compromiso en sus condiciones de contratación.	Nº de empresas informadas sobre nº de concursos y proveedores. Nº de los proveedores que han incluido este compromiso en su contrato.	Área Selección de Personal.	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.


**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.**

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><b>1.</b> Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").</p>	Análisis de un muestreo semestral.	Área Selección de Personal.	En cada oferta de empleo publicada durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>2.</b> Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).</p>	Análisis de un muestreo semestral.	Área Selección de Personal.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>3.</b> Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos, escuelas y universidades, para la difusión de vacantes y generación de bolsas de trabajo.</p>	Fuentes empleadas.	Área Selección de Personal.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>4.</b> Establecer un mínimo de una mujer en la terna final del proceso de selección para cubrir un puesto vacante siempre que existan candidaturas que reúnan los requisitos exigidos.</p>	Información desglosada por sexo de las candidaturas incluidas en las ternas finales de los procesos de selección.	Área Selección de Personal.	En cada proceso de selección, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>5.</b> Facilitar que el personal interno pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa, a igualdad de condiciones.</p>	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa.	Área Selección de Personal.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, con indicador anual.
<p><b>6.</b> Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.</p>	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo. Explicación en aquellos casos en los que se ha recurrido a la externa.	Área Selección de Personal.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, con indicador anual.


**OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.**

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
7. Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto.	Informe de las dificultades encontradas en la búsqueda.	Área Selección de Personal.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
8. Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección desde una perspectiva de género a través de la elaboración de un registro de métrica estadística de los procesos de selección de personal directo que incluya: currículum seleccionados, finalistas y seleccionados, indicándolo desagregado por sexo. A tal efecto, se solicitará a la empresa externa que realice la selección los datos necesarios del proceso.	Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas segregadas por puesto, fase en la que deja el proceso, personas que participan y centro. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	Área Selección de Personal.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

**3. CONTRATACIÓN**
**OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.**

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
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.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	Área de Administración de Personal.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de 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.	Área de Administración de Personal.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. En el caso de que la diferencia de contratación temporal sea mayor en el caso de las mujeres se analizarán las causas y se valorará la introducción de medidas dirigidas a reducir la temporalidad de la contratación femenina.	Análisis realizado en caso de mayor índice de temporalidad de las mujeres y medidas adoptadas para corregirlo.	Dirección RR.HH.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.



**4. FORMACIÓN CONTINUA**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.**

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. Formar en igualdad y sesgos de género al personal encargado de los procesos de selección, contratación, promoción, formación, comunicación y de asignación de las retribuciones, y al personal directivo, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo.	Área de Formación.	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Impartir formación en igualdad específica para las personas de la RLPT integradas en la Comisión de Igualdad.	Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.	Área de Formación.	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla incluidos dirección y mandos intermedios.	Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo.	Área de Formación.	Durante el primer año de la vigencia del Plan de Igualdad.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.**

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 y en los programas de formación de desarrollo de carrera.	Plan de formación. Detalle Medidas extraordinarias de formación de reciclaje para personas que se incorporan tras periodos largos de suspensión de su contrato, tras periodos de I.T., A.T., maternidad, paternidad o excedencia por cuidado de hijos.	Área de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.	Área de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.





OBJETIVO ESPECÍFICO 4.3. Promover y retener el talento femenino en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1.Desarrollar programas formativos en capacidades directivas a mujeres con potencial para asumir funciones directivas.	Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos. Número de horas.	Área de Formación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

**5. PROMOCIÓN Y ASCENSO PROFESIONAL**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.**  
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. En la difusión a través de correo electrónico se incluirá en copia a los órganos de representación legal de las personas trabajadoras.	Muestreo ofertas de promoción.	Área de Selección de Personal.	Cada vez que se oferte una vacante, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2.Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Área de Formación.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. 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 y modalidad de jornada.	Departamento RR. HH.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
4. Se informará a todas las personas trabajadoras en suspensión por nacimiento de hijo o hija de las vacantes que se produzcan internamente posibilitando su participación como candidatos/as.	Nº de comunicaciones realizadas a personas con permisos por nacimiento de hijos. Nº de personas en esta situación promocionadas, desagregada por sexo.	Área de selección de personal.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
5. Facilitar programas de mentoring dirigidos a mujeres directivas y predirectivas para promocionar el talento femenino y facilitar su acceso a puestos de toma de decisión.	Nº de acciones de mentoring realizadas, desglosadas por sexos.	Área de selección de personal.	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.


**OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2.**

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.	Nº de veces que se aplica y grupos.	Departamento RR. HH.	En cada proceso de selección, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa a través de entrevistas que se publiquen en las comunicaciones internas de la empresa sobre su experiencia a la hora de promocionar.	Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Entrevistas publicadas.	Dirección RR. HH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

**6. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y POLÍTICA RETRIBUTIVA**
**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.**

Asegurar una clasificación profesional sin sesgos de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Seguimiento de las solicitudes por parte de cualquier persona trabajadora de su reclasificación profesional en relación con su puesto, grupo, categoría o nivel.	Informe a la comisión de seguimiento de la solicitud y su resolución, desagregado por sexo.	RR. HH. y Relaciones laborales.	Anualmente.
2. Información a la Representación social de los comités de empresa o delegados/as de personal y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre la creación de nuevos puestos, así como de las modificaciones en las funciones de los puestos de trabajo existentes.	Nº de creaciones y Nº de modificaciones y el contenido de las mismas.	RR. HH. y Relaciones laborales.	n el momento de incorporación del personal y cada vez que se modifique las funciones de un puesto de trabajo.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.**

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, iniciando en el 2021, y el registro voluntario (normalizado) en la evaluación intermedia del Plan.	Registro retributivo efectivo 2021 y siguientes. Registro retributivo equiparado 2023.	Comisión de Seguimiento.	Anual el registro obligatorio y bianual el voluntario.
2. Realizar análisis de las brechas salariales que puedan existir, para analizar las causas de cada grupo o nivel y si no tienen una causa objetiva establecer un plan de corrección.	Informe de análisis y plan de corrección asociado a cada grupo o nivel.	Dpto RR. HH. y Relaciones Laborales.	Anual.



**7. CONDICIONES DE TRABAJO**

**OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.**

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo	Número de bajas desagregadas por género indicando motivo de la baja.	Área selección de personal.	Cada vez que cause baja una persona, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. 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 RR. HH.	En los dos años siguiente a la vigencia del Plan.
3. Realizar un seguimiento de la utilización de las medidas de teletrabajo y flexibilidad implantadas por la empresa para parte de la plantilla.	Número de personas, desglosado por sexo, y por centro de trabajo, que han utilizado medidas de teletrabajo y en qué modalidad.	Dirección RR. HH.	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

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

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.**

Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
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 y en la empresa y sienta que puede hacer uso de ellas independientemente del sexo, promoviendo el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación.	Guía informativa. Nº de personas a las que se distribuye por sexo.	Área comunicación.	En los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Plan.
2. Facilitar el proceso para la solicitud de adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, de manera razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, en los términos previstos por el artículo 34.8 ET.	Proceso/canal que se ha establecido para la solicitud. Número de solicitudes y veces que se aplica. Número de solicitudes denegadas y motivos de la denegación.	Dirección RR. HH.	Continuo, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.


**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.**
**Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
3. Aplicar una flexibilidad de entrada/salida de hasta una hora en función de las características de cada centro.	Datos sobre seguimiento sobre utilización de esta medida.	Dirección RR. HH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
4. Facilitar la ausencia de la persona trabajadora en casos de emergencia familiar, recuperando el tiempo invertido, en el periodo acordado entre las partes.	Inclusión de la medida en la Guía informativa de conciliación.	Responsable del Área de persona implicada.	Cada vez que se produzca una emergencia, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
5. Cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de solicitudes y nº 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.
6. 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.	Nº de solicitudes y nº 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.

**OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.**
**Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. 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 RR. HH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
2. Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante, siempre que se acredite mediante justificante médico el periodo de hospitalización o de necesidad de reposo domiciliario.	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica la medida por sexo. Número de solicitudes rechazadas y motivación.	Responsable del Área de la persona implicada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. 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.	Nº de solicitudes cursadas y horas anuales utilizadas por persona.	Dirección RR. HH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.


**9. SALUD LABORAL**
**OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.**

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

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisar y, si procede, actualizar la evaluación de los riesgos de los puestos 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.
2. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Incorporación de la perspectiva de género. Indicadores desagregados por sexo de Incapacidad Temporal, Enfermedad Profesional y Accidente Trabajo. Indicadores desagregados por sexo de las incidencias, accidentes sin baja.	Área PRL.	Anualmente.

**10. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
**OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.**

Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento.	Publicación del protocolo de acoso en la intranet de la Compañía.	RR. HH.	En los tres meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad.
2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Investigación para asumir las funciones asociadas a la misma.	RR. HH.	Anualmente.
3. Información y difusión del protocolo acordado y del modelo de denuncia entre la plantilla.		RR. HH.	En los tres meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad.
4. Realizar un procedimiento de coordinación con las empresas auxiliares en relación con la aplicación del protocolo.	Procedimiento implantado.	RR. HH.	Dentro de los seis meses siguientes al inicio de la vigencia del Plan de Igualdad.



<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2.</b> 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. Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe anual sobre las denuncias de los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	RR. HH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

### 11. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.</b> 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.
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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	RR. HH.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
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.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	RR. HH. y responsable del Área de la persona implicada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
4. La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar excedencia por 6 meses ampliables a 12 meses con reserva de puesto de trabajo.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.	RR. HH. y responsable del Área de la persona implicada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.


**11. APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**
**OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.**
**Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p><b>5.</b> 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>	Aplicación de la medida.	RR. HH. y responsable del Área de la persona implicada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>6.</b> Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.</p>	Aplicación de la medida.	RR. HH. y responsable del Área de la persona implicada.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>7.</b> 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>	Colaboraciones establecidas y nº de mujeres víctimas contratadas.	Área de Selección.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>8.</b> En caso de traslado se aplicará la política de la empresa en materia de compensación de gastos de traslado.</p>	Aplicación de la Medida.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>9.</b> Se estudiarán medidas de acompañamiento para facilitar la empleabilidad en caso de que la trabajadora víctima de violencia de género solicite la baja voluntaria.</p>	Medidas adoptadas.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

**12. COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO DEL LENGUAJE**
**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.**
**Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo.**

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p><b>1.</b> Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.</p>	Publicación de la guía y número de personas a las que se entrega.	Área de comunicación.	En los 6 meses siguientes a la entrada en vigor del Plan.


**OBJETIVO ESPECÍFICO 12.2.**

Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p><b>1.</b> Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades. Informar a las empresas subcontratadas que deben asumir los compromisos del plan de igualdad en relación con las personas que pongan a disposición.</p>	Número de veces.	Área de comunicación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>2.</b> 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 las mujeres víctimas de violencia de género.</p>	Manual de acogida.	Área de comunicación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<p><b>3.</b> Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones, 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.</p>	Nº de personas informadas.	Área de comunicación.	En los tres meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad.
<p><b>4.</b> Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. Campañas específicas 22 de Febrero, 8 marzo.</p>	Muestreo.	Área de comunicación.	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.





## 7. Aplicación y seguimiento

### 7.1 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 6 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.

### 7.2 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 constituirá una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que tendrá una composición paritaria formada por 3 representantes de la empresa y 3 por la representación legitimada de las personas trabajadoras firmantes del plan de igualdad, en función de la representatividad sindical a la fecha de la constitución de la Comisión de Seguimiento concretamente:

- En representación de la empresa:
  - María Martín Sánchez
  - Benjamín Pérez Rodríguez
  - Laura Viñas Martín
- En representación de la Parte Social:
  - Jesús de la Fuente Rajo
  - Natalia Hernández Ortega
  - Víctor Manuel Pernas Fernández

Serán las representaciones legitimadas firmantes del plan quienes podrán tramitar la baja y/o sustitución de quienes integren la comisión de seguimiento, informando previamente a la comisión de seguimiento de dicha incidencia.

Los suplentes de los miembros de cada una de las representaciones podrán ser designados libremente por cada una de las partes.

#### B) 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:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- 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 a 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 salvo las reservadas a la Comisión Negociadora del Plan en el apartado 10, siempre que vayan alineados con los objetivos generales y específicos acordados en el plan de igualdad.
- Proponer a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad la modificación de medidas en los supuestos previstos en el apartado 10.
- Realizar la evaluación intermedia y final de plan de igualdad.

### C) Reuniones

Se mantendrán reuniones ordinarias de seguimiento con carácter semestral desde la entrada en vigor del Plan y durante su periodo de vigencia.

Podrá solicitarse por cualquiera de la Partes convocatoria de las reuniones extraordinarias que se consideren necesarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y, en todo caso cuando concurren los supuestos previstos en el apartado 8 para llevar a cabo la revisión del Plan, celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

## 8. Revisión y evaluación

### 8.1 MODIFICACIÓN

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.

La revisión 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.

### 8.2 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.



## 9. 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 las Fichas de Medidas.
Seguimiento	Reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento. Emisión Informe anual de seguimiento a fechas: - 31-12-2022 - 31-12-2023 - 31-12-2024 - 31-12-2025 Reuniones extraordinarias, cuando sean necesarias.
Evaluación	Evaluación intermedia: 30-06-2024 Evaluación final: 30-06-2026

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.



## 10. Procedimiento de modificación y resolución de conflictos

---

La Comisión de Seguimiento podrá acordar todas las modificaciones del Plan de Igualdad que puedan entender necesarias a partir de los Informes de Seguimiento y de Evaluación del Plan, salvo las Modificaciones derivadas de la revisión obligatoria prevista por alguna de las causas contempladas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020 de 13 de Octubre.

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 VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

## 11. Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

---

Se incorpora como parte integrante del Plan de Igualdad el Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y laboral suscrito, que se incorpora como Anexo 1.



# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y /O EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE AERONAVAL DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES, S. A. (ACISA)



[www.acisa.es](http://www.acisa.es)



# Índice

1. COMPROMISO DE AERONAVAL DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES, S. A. (ACISA) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	03
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	04
2.1. La tutela preventiva frente al acoso	04
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	04 05
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	05
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	05
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	05
2.2. El procedimiento de actuación	06
2.2.1. Determinación de la comisión instructora	06
2.2.2. El inicio del procedimiento: la queja o denuncia	06
2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal	07
2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal	08
2.2.5. La resolución del expediente de acoso	08
2.2.6. Seguimiento	09
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	10
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	11



# 1. Compromiso de Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA) en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con el presente protocolo, AERONAVAL DE CONSTRUCCIONES E INSTALACIONES, S. A. (ACISA), 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.

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 aquéllas 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.

En Madrid, a 28 de julio del 2022



## 2. 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.

### 2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

#### 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

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.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo compor-

tamiento 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 ET, comprometiéndose a usar 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.

### 2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

#### 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

##### 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:

##### 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.

#### 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

##### Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 percibida 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.

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.

## **2.2. 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



### 2.2.1. 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 tres personas dos de ellas designadas por la Dirección de la Empresa y una por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de entre las personas que componen la representación legal de las personas trabajadoras.

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.

### 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Grupo Aldesa, S. A., 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. 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.

### 2.2.3. 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.

#### 2.2.4. 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.

### 2.2.5. 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.

### 2.2.6. 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,

con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

### 3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

---

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el Plan de Igualdad de LA EMPRESA, el 28 de Julio de 2022 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.**

# Modelo de queja o denuncia en la empresa Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, S. A. (ACISA)

## I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

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

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

## III. Datos de la persona 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 (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Chile

Colombia

Eslovaquia

España

México

Noruega

Perú

Polonia

Uruguay



[www.acisa.es](http://www.acisa.es)

**Código de la normativa:** PGA-RRHH-RRL-04-3.

**Versión de la revisión:** Rev:00

**Fecha:** 28/07/2022