



PLAN DE IGUALDAD



Contenido

I- ANTECEDENTES - 3 -

II- INTRODUCCIÓN - 5 -

 II.1 CONCEPTO - 5 -

 II.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN - 5 -

 II.3 VIGENCIA - 5 -

 II.4 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD - 5 -

 II.5 CONCEPTOS CLAVES - 6 -

III.- ESTRUCTURA DEL PLAN..... - 8 -

 FASE 1 - COMPROMISO - 8 -

 FASE 2 - COMISIÓN DE IGUALDAD - 8 -

 Fase 2-1. Funcionamiento de la Comisión - 9 -

 Fase 2-2. Funciones de la Comisión de igualdad - 9 -

 FASE 3 - DIAGNÓSTICO - 10 -

 FASE 4 - PROGRAMACIÓN - 12 -

 I.- Proceso de selección y contratación del personal - 13 -

 II.- Igualdad en la clasificación profesional - 13 -

 III.- Igualdad en la promoción - 14 -

 IV.- Igualdad en la formación - 14 -

 V.- Condiciones de trabajo y retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres - 14 -

 VI.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral - 14 -

 VII.- Infrarrepresentación femenina..... - 15 -

 VIII.- Prevención del acoso sexual por razón de sexo - 15 -

 FASE 5 - EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD - 16 -

IV.- MARCO NORMATIVO - 17 -

ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN - 20 -

ANEXO II: CUESTIONARIOS..... - 21 -

 II.1. CUESTIONARIOS PARA EL DIAGNÓSTICO - 21 -

 II.2. CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES..... - 26 -

ANEXO III: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO - 27 -



I- ANTECEDENTES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 46 que el Plan de Igualdad es 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.

Esta norma ha sido una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

Posteriormente, el legislador, en su búsqueda para dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, ha aprobado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, definiendo el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas evaluables, dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la empresa.

En cumplimiento de los desarrollos normativos y exigencias legales en materia de igualdad, y como consecuencia de la tendencia y preocupación actual por las cuestiones en materia social, Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR, en adelante, ACOR, elabora el Plan de Igualdad y declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo, comprometiéndose igualmente a fomentar todas aquellas medidas que permitan mantener la igualdad real existente en el seno de la Cooperativa.

El presente Plan, se elabora con la pretensión de ser un marco de actuación y una herramienta que impulse la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral dentro de la empresa.

ACOR se compromete, igualmente, a que las decisiones que se tomen promuevan la igualdad real y efectiva, así como la plena incorporación de hombres y mujeres a todas las tareas y trabajos en igualdad de condiciones.

Tras un diagnóstico inicial, se puede hacer necesaria la implantación de medidas y acciones positivas, entendiéndose por estas, los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva al objeto de superar situaciones de desigualdad, que pudieran producirse.

Estas medidas tendrán un carácter excepcional y sólo serían aplicables, si fuesen necesarias, mientras subsistan dichas situaciones, y al objeto de respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución.

Dichas medidas deberán ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad.



Los principios enunciados se llevarán a cabo a través del establecimiento de objetivos, por lo que en cumplimiento de lo expresamente regulado por la LO 3/2007, de 22 de marzo (título III, arts. 36 y 37), ACOR se compromete a:

- Reflejar adecuadamente la presencia de mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- Promover la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional.

El Plan de Igualdad de ACOR pretende ser un instrumento integrado dentro de la responsabilidad social de la empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones laborales basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

En este sentido, las novedades legales en esta materia obligan a realizar una actualización del Plan de Igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Crea la obligación de registrar los planes de igualdad a empresas de más de 50 trabajadores, por lo que ACOR ha tramitado la presentación de su Plan de Igualdad con fecha 6 de marzo de 2020.

Asimismo, la nueva normativa remarca el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y establece expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación, introduciendo en nuestro ordenamiento el concepto de "trabajo de igual valor".

El RDL 6/2019, de 1 de marzo, equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. De esta forma se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar, y en el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos ambos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

De igual manera, contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos, creando una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas en el Estatuto de los Trabajadores.



II- INTRODUCCIÓN

II.1 CONCEPTO

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el seno de la empresa.

II.2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

En relación al ámbito de aplicación territorial y funcional, el presente Plan será de aplicación en todos los centros de trabajo actuales de la Cooperativa, y podrá ampliarse, en su caso, a todos los centros que en un futuro pudieran crearse.

El número de trabajadores de la empresa supera los 50 trabajadores.

En relación al ámbito de aplicación personal, debe manifestarse que no son exclusivamente las mujeres las destinatarias del mismo, sino también los hombres ya que el objetivo es alcanzar una empresa más integradora en la que tanto unas como otros tengan iguales derechos.

II.3 VIGENCIA

La Dirección de ACOR y la Representación Social acuerdan que el contenido del Plan será revisado y renovado, transcurridos cuatro años desde su firma.

De cualquier manera, la vocación y el compromiso de ambas partes van más allá de una duración concreta.

El Plan pretende establecer una cultura en materia de igualdad de oportunidades que forme parte de los valores de la empresa y cuyos resultados positivos se proyecten de forma indefinida, adaptándose a las nuevas necesidades internas, sociales o legales.

Se entiende, por tanto, que el conjunto de objetivos a alcanzar en el Plan de Igualdad se logrará de una forma gradual y progresiva.

En relación con las medidas positivas y su carácter excepcional sólo serán de aplicación mientras subsistan los desequilibrios que se pretendan, en su caso, corregir.

II.4 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Destinado a toda la plantilla: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no solo en la situación de las mujeres sino en la de todo el personal.



- Abierto y flexible: independientemente de la programación que se señale para el desarrollo de las distintas medidas propuestas, el Plan permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades que puedan ir surgiendo.
- Participativo: la cooperación de todo el personal y el diálogo son elementos fundamentales en la implantación y éxito del Plan.
- Evaluable: incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- Metódico: el objetivo final es conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores a través de objetivos definidos y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- Transversal: el Plan se elabora bajo la convicción firme de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa, situando al Departamento de Recursos Humanos como impulsor de los procesos que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género.
- Comprometido: el Plan, para ser efectivo, debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, haciéndose indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución. Es igualmente importante que se garantice la asignación de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, evaluación y seguimiento.

II.5 CONCEPTOS CLAVES

Para asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres se asumen como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como en el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Discriminación directa e indirecta

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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



La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de derechos de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo.

Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Presencia o composición equilibrada

A los efectos normativos de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, se entenderá por composición equilibrada la presencia proporcional de mujeres y hombres en el conjunto de las actuaciones y actividades empresariales.



Medidas de acción positiva

Son aquellas dirigidas a un grupo de hombres o mujeres determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

III.- ESTRUCTURA DEL PLAN

FASE 1 - COMPROMISO

El paso previo e imprescindible para la creación e implantación de un Plan de Igualdad en la empresa es la obtención de un compromiso firme y activo de todos los agentes implicados dentro de la misma.

Habitualmente es la Dirección de la empresa la que promueve iniciativas de esta índole, al punto de que una vez tomada la decisión de elaborar el correspondiente Plan, el compromiso de la Dirección debe ser materializado en un documento o acto formal y comunicarse al total de la plantilla, habida cuenta de que la participación y cooperación de todas las partes condicionará el éxito del Plan (**ANEXO I**).

Se podrán, igualmente, establecer grupos de trabajo o establecer canales de comunicación entre todos los estratos de la empresa.

Es recomendable que en esta fase de compromiso y difusión se escoja una persona responsable de la implantación del Plan de Igualdad, o en su caso un grupo o equipo, que velen por el respeto de los compromisos establecidos a lo largo de toda la implantación.

FASE 2 - COMISIÓN DE IGUALDAD

La creación de una Comisión de Igualdad representa la voluntad tanto de la empresa como de los representantes de los trabajadores, de llegar a un acuerdo para la implantación y desarrollo de un Plan de Igualdad.

En el presente Plan, se expresa con detalle el funcionamiento interno de esta Comisión, que estará constituida, con carácter paritario, por 4 representantes de la dirección y 4 trabajadores que ostenten la condición de representantes de los trabajadores, respetando en la medida de lo posible la representatividad de cada sindicato y que surgirá del simple acuerdo entre las partes.

Para facilitar el funcionamiento de la misma, el Departamento de RRHH se ocupará de gestionar:

- la convocatoria de las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias.
- el levantamiento de actas de las reuniones.
- la custodia de documentación.



- cualquier otra tarea que le fuese asignada por la propia Comisión.

En este sentido, y en orden a poder regular el funcionamiento y composición de la Comisión, el 26 de junio de 2018 fue aprobado un Reglamento interno de la misma.

Fase 2-1. Funcionamiento de la Comisión de Igualdad

La Comisión se reunirá con la frecuencia necesaria para la implantación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad de ACOR y quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, al menos dos tercios de los votos de cada una de las representaciones.

Se celebrarán reuniones, con carácter ordinario, al menos dos veces al año y, con carácter extraordinario, cuando ambas partes lo acuerden, a petición de cualquiera de las mismas o de alguno de sus integrantes.

De las reuniones se levantará Acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y los documentos presentados, pudiendo establecerse además, la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representante.

Las decisiones de esta Comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y social), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Se reflejarán los acuerdos alcanzados en el Acta de la reunión y en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación, o por cualquiera de sus componentes.

Fase 2-2. Funciones de la Comisión de Igualdad

Sin perjuicio de otras que pudieran considerarse a posteriori, las funciones a desarrollar serán:

- Análisis del diagnóstico realizado y evaluación, seguimiento y control del cumplimiento de las medidas que pudieran adoptarse.
- Conocimiento de los informes, estadísticas y/o datos que evalúen la consecución de los objetivos marcados.
- Conocimiento de los conflictos que pudieran surgir durante la elaboración o aplicación de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad.
- Conocimiento de los casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual.
- Evaluación anual de los objetivos que puedan fijarse en el Plan de Igualdad.



- Propuesta al Comité de Empresa de mejoras del Convenio Colectivo en materia de igualdad, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo o de las condiciones de trabajo en general, siempre dentro del ámbito de sus competencias.
- Emisión de los informes que le sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.
- Información periódica a la plantilla sobre el desarrollo del Plan, promocionando su participación y colaboración y recogiendo sus sugerencias y propuestas.
- Conocimiento de las sanciones que con motivo del incumplimiento de la normativa en materia de igualdad efectiva pudieran ser impuestas por la Inspección de Trabajo.

Igualmente, y con periodicidad anual, el Departamento de RRHH pondrá a disposición de la Comisión los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos exclusivamente estadísticos, relativos a antigüedad en la empresa y categoría, a fin de que aquella pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad se comprometen expresamente a proteger los datos de carácter personal acorde con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de economía sostenible, y a respetar la confidencialidad de las reuniones, debiendo poner especial cuidado respecto a los datos e informaciones a la que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en los supuestos de violencia de género.

FASE 3 - DIAGNÓSTICO

Inicialmente, y con carácter previo al establecimiento de las medidas concretas que fuese necesario implantar, se podrá realizar un diagnóstico de la situación de la empresa, que consistiría fundamentalmente en un análisis detallado de las condiciones de la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la empresa.

Al objeto de hacer un diagnóstico de la realidad concreta de ACOR en el ámbito del presente Plan, se podría realizar un análisis de los distintos Centros de Trabajo, al objeto de implantar, en aquellos en los que se observe alguna deficiencia, las medidas positivas que se consideren necesarias, para lo que se realizarían actividades de recogida de información general, analizándose esta situación y finalmente, y en su caso, se formularían las preceptivas propuestas que se integrarían en el presente Plan.

Este análisis deberá establecer, al menos:

- Proceso de selección y contratación del personal:** Información, desagregada por sexo, sobre la incorporación de nuevo personal a la empresa.



b. **Clasificación profesional:** La clasificación profesional de todos los trabajadores y trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

La definición de los grupos profesionales estará ajustada a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1 ET.

Para ello, en consonancia con el convenio colectivo, se adoptarán medidas que impulsen una correcta adecuación de la categoría y/o grupo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

c. **Formación:** información referente a la gestión de la formación continua y la participación del personal en la misma para analizar si el procedimiento garantiza que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de participación y desarrollo profesional.

d. **Promoción profesional:** información relativa a la promoción y al desarrollo profesional de mujeres y hombres para analizar si los procedimientos y criterios que se emplean garantizan una igual participación.

e. **Condiciones de trabajo y retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:** información referente a la gestión de la política retributiva y las retribuciones del personal para estudiar si el procedimiento garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido, se garantizará que la prestación de un trabajo de igual valor obtenga la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

La empresa estará obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

f. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:** deberá recoger información relativa a la política de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la posición de mujeres y hombres respecto a la misma.



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

g. Infrarrepresentación femenina: Medidas tendentes a potenciar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: información sobre la gestión de la salud laboral, incluyendo la protección de la maternidad, el acoso y la violencia de género.

Al objeto de obtener la información más precisa posible, se recogerán datos desagregados por sexos, tanto cuantitativos como cualitativos.

En el Diagnóstico se analizará información relativa, para un periodo de referencia, a la composición de la plantilla, a la distribución por edades y sexo, por antigüedad, por niveles económicos, por tipo de contrato, por nivel de estudios, así como la evolución de la plantilla.

La obtención de dicha información, se realizará, a través de información facilitada por el Departamento de RRHH así como a través de una serie de cuestionarios que se han incluido dentro del **ANEXO II** y que servirán para obtener información relevante para la empresa en materia de igualdad de género.

Una vez realizado un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos, se establecerán unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora. Estas conclusiones y propuestas de mejora, podrán recogerse en forma de objetivos o propuestas de medidas a desarrollar en un Plan de Actuación que facilite su análisis.

FASE 4 - PROGRAMACIÓN

El Plan de Actuación se elaborará una vez realizado el diagnóstico y en él podrán establecerse, dentro de las áreas de trabajo que así lo precisen, tanto los objetivos generales establecidos al principio de este Plan, como medidas más específicas que puedan establecerse al efecto.

Igualmente deberán determinarse tanto las personas encargadas de ejecutar dichas medidas, como el calendario dentro del cual las mismas han de realizarse. También se recogerán indicadores para su evaluación.

La Ley recomienda la implantación de las medidas que fuesen necesarias en unos ámbitos de actuación prioritarios, en los que se detecta una existencia general de más desigualdades.

Se detallan a continuación las Áreas de Trabajo que tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como el Real Decreto-



ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación recomiendan para conseguir la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres en el mundo empresarial, con propuesta de algunas de las medidas que pueden llevarse a cabo para la consecución de los objetivos previstos.

I.- Proceso de selección y contratación del personal

I.1. Medidas para evitar discriminaciones en la selección

- Ampliar los métodos de selección de personal, eliminando el lenguaje sexista que pudiera estar implícito en las ofertas de empleo, en las solicitudes de empleo, y en las pruebas profesionales; así como la eliminación de preguntas potencialmente discriminatorias, como el estado civil, la existencia de hijos, etc.
- Evitar discriminaciones en las entrevistas de selección.
- Evaluar a los candidatos con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección.

I.2. Medidas para favorecer la comunicación sobre las políticas de igualdad

- Presentar el valor de la igualdad en los planes generales de la Sociedad: reflejar explícitamente el apoyo de la empresa a las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Difusión de los objetivos alcanzados: comunicación periódica sobre la concentración del empleo femenino como medida para evaluar el progreso y reforzar la confianza en el Plan de Igualdad.

II.- Igualdad en la clasificación profesional

- Descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.
- Aplicación de programas de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que todos los trabajadores adquieran conciencia de la importancia de estas políticas.
- Aumento del control de cada persona sobre su puesto de trabajo: el control sobre el propio trabajo y la aplicación de habilidades propias repercute en la satisfacción del trabajador/a, en su vida profesional y personal.



III.- Igualdad en la promoción

- Fijación de criterios objetivos y valorables, que permitan acceder a la promoción interna, así como la comunicación abierta y pública en el seno de la empresa de la disponibilidad del puesto y los criterios para acceder a esa promoción.
- Establecimiento del trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.

IV.- Igualdad en la formación

- Incorporación de un sistema de detección de las necesidades de formación de toda la plantilla.
- Establecimiento de los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.

V.- Condiciones de trabajo y retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Las medidas que se presentan en este área ,se basan en la detección de las posibles diferencias salariales justificadas únicamente en base a criterios de género.

- Establecimiento de un sistema retributivo en función de la clasificación profesional, establecida en base a las funciones a desempeñar en ese puesto o categoría con independencia de las personas que ocupan los puestos, conforme a criterios libres de discriminación, tanto directa como indirecta.
- Establecimiento de los complementos salariales con criterios claros, objetivos y transparentes.
- Realización de revisiones periódicas comparativas de los salarios o auditorías salariales con promedios retributivos y análisis de retribución de puestos de igual valor, comparando los salarios de hombres y mujeres para poder identificar posibles diferencias y aplicación de medidas correctoras en caso de detección de desequilibrios.

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

VI.1 Medidas para potenciar la flexibilización del tiempo

- Posibilidad de establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral, adaptándola a las características particulares de la empresa y las necesidades de la plantilla.



- Garantizar los derechos de los trabajadores que se acojan a alguna de las diferentes jornadas que las leyes pudieran ofrecer.

VI.2 Medidas para potenciar la flexibilización del espacio

Aplicación de las nuevas tecnologías para adoptar nuevas formas de trabajo.

VII.- Infrarrepresentación femenina

- Diferenciar por niveles o categorías el porcentaje de hombres y mujeres en cada uno de ellos y justificar las diferencias. Evaluar si existe brecha de género en la representación femenina en los distintos niveles profesionales.
- Evaluar la presencia de mujeres y hombres en el organigrama de la empresa. Especialmente se tomarán en consideración aquellos puestos laborales mejor remunerados o que requieran una especial responsabilidad en la toma de decisiones. Se adoptarán medidas tendentes a remover los obstáculos, si los hubiere, que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en estos puestos.

VIII.- Prevención del acoso sexual por razón de sexo

La temática de acoso sexual y discriminatorio es un tema innovador que aparece en la normativa de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que exige de manera explícita la aplicación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Deberán además establecerse los procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

VIII.1 Medidas desde la prevención

- Exposición del compromiso de ACOR: se mostrará su implicación y compromiso para el supuesto de que se presentasen casos de acoso.
- Información a los trabajadores: se expresará claramente que la Dirección de la empresa está comprometida en la aplicación de las medidas preventivas del acoso sexual.
- Responsabilidad compartida: es importante que la empresa establezca que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es tarea de todo el personal.
- Formación específica a mandos y responsables que les permita identificar los factores que contribuyen para que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia.



VIII.2 Medidas desde la actuación reactiva

- Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación, en el que debe quedar explícito, a quién y cómo se ha de presentar la denuncia; y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como del presunto acosador, durante la tramitación del procedimiento. En este sentido, se ha aprobado un Protocolo interno de prevención y actuación frente al acoso sexual por razón de sexo, que se recoge en el **ANEXO III**.
- Designación de una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, encargada de ofrecer asistencia, así como de participar en la resolución de problemas, tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria.
- Preservación y protección especial de la intimidad: las investigaciones deben llevarse a cabo con total respeto para todas las partes.
- Adopción de las medidas disciplinarias oportunas en el caso en que se produzca una situación de este tipo: despido, suspensión de empleo y sueldo, sanción, siempre en consonancia con la aplicación de medidas disciplinarias y sancionadoras establecidas en el Convenio Colectivo de la Industria Azucarera.

FASE 5 - EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Igualmente, y en orden a reflejar el compromiso de la Dirección con la igualdad de oportunidades, y con el fin de potenciar la sensibilización en la materia y el acceso a la información de todos los trabajadores, la Dirección de ACOR facilitará la difusión interna y el conocimiento por parte del personal, de los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Igualmente, y en cumplimiento del objetivo de prevenir comportamientos y conductas de acoso sexual, por razón de género o de sexo, o mobbing, ACOR se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados.

IV.- MARCO NORMATIVO

Las sociedades actuales reconocen la igualdad formal de todas las personas ante la ley. No obstante, el mero reconocimiento legal no es suficiente si no va acompañado de cambios sociales y estructurales que propicien la asunción en el seno de la sociedad de un compromiso con la igualdad tanto formal como real. Se hace necesario, por tanto, la implicación de todos los agentes sociales para llevar a cabo el objetivo último: conseguir la igualdad real.

El Plan de Igualdad de ACOR se enmarca dentro de un contexto normativo relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres desarrollado en los siguientes ámbitos:

Ámbito internacional

- Carta de las Naciones Unidas (1945). Primer documento que reconoció de forma jurídica la igualdad de todos los seres humanos, además de referirse, concretamente, a la discriminación por motivos de género.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que proclama la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de sexo.
- La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada en 1979 por la asamblea general de las Naciones Unidas. Fue el primer documento legislativo que daba una definición completa de la discriminación contra la mujer
- La IV Conferencia Mundial de Pekín 1995. Significó uno de los mayores logros de todo el proceso que se estaba llevando a nivel internacional. Aprobó una plataforma de acción, con una duración de cinco años, además de la adopción del concepto de «empowerment» de la mujer.

Ámbito europeo

- Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre 1997, ratificado por instrumento de 23 de diciembre 1998. Modifica el Tratado de la Unión Europea (RCL 1994/81, 1659 y RCL 1997/917), los tratados constitutivos de las comunidades europeas LCEUR 1986/7, LCEUR 1986/8 y LCEUR 1986/9 y determinados actos conexos, firmado en Ámsterdam incluye consideraciones explícitas relativas a la discriminación de la mujer. Posibilitó que los estados miembros llevaran a cabo reformas en todos los sectores para que, paulatinamente, se fuera consiguiendo una presencia más equitativa de ambos sexos.
- Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976 que hace referencia a la igualdad en el acceso laboral, a la formación y promoción profesional (Modificada por la directiva 2002/73/CE).
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 diciembre de 1978, en relación a la mejora en la seguridad e higiene para las trabajadoras embarazadas o que

acaban de ser madres y aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

- Directiva 97/80/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, sobre principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CEE del Consejo de 27 noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva 2010/18/UE, de 8 de marzo, sobre el permiso parental.
- Directiva 2010/41/UE, de 7 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Ámbito nacional

- Constitución Española de 1978:
 - Artículo 1.1: «España se constituye en un estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores del ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político».
 - Artículo 9.2: «corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».
 - Artículo 14: «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».
 - Artículo 15: «todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral...»



PLAN DE IGUALDAD

Página: 19

Fecha: 17/11/2020

Edición: 02

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el observatorio de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**PLAN DE IGUALDAD****ANEXO I****GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

La Dirección de SOCIEDAD COOPERATIVA GENERAL AGROPECUARIA ACOR declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de todas aquellas medidas tendentes a conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Igualmente, la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

En relación a la comunicación, se adquiere el firme compromiso de informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Por la Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR

DIRECTOR GENERAL



Fdo. Julio del Río Velasco



ANEXO II: CUESTIONARIOS

II.1. CUESTIONARIOS PARA EL DIAGNÓSTICO

ANEXO II A

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

| Nº MÁXIMO | MUJERES | HOMBRES | % |
|----------------------|----------------|----------------|----------|
| PERSONAL FIJO | | | |
| OTROS | | | |
| TOTAL | | | |

POR EDADES

| | MUJERES | % | HOMBRES | % |
|-----------------|----------------|----------|----------------|----------|
| Hasta 39 | | | | |
| 40 y más | | | | |

| | |
|--------------------------|--|
| Centro de Trabajo | |
|--------------------------|--|

OBSERVACIONES:



ANEXO II B

NIVEL DE ESTUDIOS

| | MUJERES | % | HOMBRES | % |
|----------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| PRIMARIOS | | | | |
| SECUNDARIOS | | | | |
| FP I | | | | |
| FP II | | | | |
| TIT. MEDIA | | | | |
| TIT. SUPERIOR | | | | |

| | |
|--------------------------|--|
| Centro de Trabajo | |
|--------------------------|--|

OBSERVACIONES:



ANEXO II C

NIVELES JERÁRQUICOS

| | MUJERES | % | HOMBRES | % |
|---------------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| DIRECCIÓN | | | | |
| TÉC. Y MANDOS INT. | | | | |
| ADMINISTRATIVOS | | | | |
| PRODUCCION | | | | |
| OTROS | | | | |

| | |
|--------------------------|--|
| Centro de Trabajo | |
|--------------------------|--|

OBSERVACIONES:



ANEXO II D

BAJAS DEFINITIVAS EN EL ÚLTIMO AÑO

| | MUJERES | % | HOMBRES | % |
|------------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| DESPIDO | | | | |
| BAJA VOLUNTARIA | | | | |
| JUBILACIÓN | | | | |
| OTROS | | | | |
| TOTAL | | | | |

| | |
|--------------------------|--|
| Centro de Trabajo | |
|--------------------------|--|

OBSERVACIONES:



ANEXO II E

RESPONSABILIDADES Y CUIDADOS FAMILIARES

| | MUJERES | % | HOMBRES | % |
|------------------------------|----------------|----------|----------------|----------|
| EXCEDENCIA | | | | |
| LACTANCIA | | | | |
| MATERNIDAD/PATERNIDAD | | | | |
| OTROS | | | | |



II.2. CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES

Nos gustaría contar con tu participación en esta encuesta al objeto de recabar información que nos ayude a llevar a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, dentro de ACOR.

• **Es usted:**

Mujer Hombre

• **Pertenece al tramo de edad:**

< 39 años entre 39 – 50 años > 50 años

| Considera usted que en ACOR: | SÍ | NO | NS/NC |
|--|-----------|-----------|--------------|
| ¿Existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? | | | |
| ¿Cree que existen diferencias salariales en la Cooperativa en trabajos de igual valor entre hombres y mujeres? | | | |
| ¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por ACOR? | | | |
| El sistema de promoción interna dentro de la Cooperativa, ¿favorece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? | | | |
| ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral? | | | |
| ¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles? | | | |
| ¿Se ha sentido alguna vez discriminado/a por razón de género en su puesto de trabajo? | | | |
| ¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o sentirse discriminado/a por razón de sexo dentro de la Cooperativa? | | | |

• **¿Qué medidas considera que ACOR podría adoptar para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?**

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!



ANEXO III: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 48.1 de la LO 3/2007, establece que *“la empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

Para ello, podrán establecerse medidas que deberán acordarse con la representación de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación de la plantilla deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

Igualmente, el artículo 62 establece que *“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación.”*

De acuerdo con estos imperativos legales se desarrolla a continuación el Protocolo de actuación de Sociedad Cooperativa General Agropecuaria ACOR frente al acoso y que posibilitará la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

2. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo son términos que describen un problema en el que la persona sufre una atención sexual molesta y no deseada en el ámbito laboral, y es objeto de un comportamiento ofensivo basado en su sexo.

Si bien técnicamente tanto hombres como mujeres pueden sufrir este tipo de acoso, las estadísticas reflejan que en la mayoría de los casos, son las mujeres quienes sufren este tipo de conducta ilícita. No obstante, el presente Protocolo tiene por objeto la salvaguarda de los derechos de todos los trabajadores y así se entenderá en el desarrollo y la aplicación del presente documento.

En el acoso sexual y por razón de sexo siempre existe una relación de poder, ya sea ésta de origen jerárquico respecto al organigrama de la empresa, o bien esté asociada a las creencias basadas en la superioridad de los hombres sobre las mujeres, por la concepción tradicional de género.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como



una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que la situación de las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sea más vulnerable que para los hombres.

Otro factor de vulnerabilidad es la complejidad emocional que desencadena un proceso de acoso. En una sociedad que legitima las prácticas sexistas se desarrolla una gran tolerancia, a veces de forma inconsciente, ante las situaciones de acoso. Además, la persona acosada puede tener una fuerte resistencia a hacerlo público por vergüenza y por miedo a no ser creída, puesto que es frecuente “sospechar” de la persona acosada y “comprender” a quién acosa. Todo ello contribuye a que el acoso sexual y también el originado por razón de sexo se hagan invisibles.

Se puede concluir que el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se inscribe, pues, en tres grandes ejes:

- La violencia de género.
- Un entorno laboral sexista.
- Un marco de abuso de poder (tanto jerárquico como de género).

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

ACOR asume que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, suponen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando en caso de que se produjera, las correspondientes sanciones recogidas en el Convenio Colectivo de la Industria Azucarera y en la legislación vigente.

Se garantizarán espacios laborales seguros en los que se establezcan relaciones de respeto hacia todos los trabajadores evitando así todo tipo de violencia en el entorno laboral, comprometiéndose ACOR a ejercer una auténtica prevención de los riesgos en estas materias.

ACOR reconoce el papel de la representación sindical de cualquier trabajador o trabajadora que así lo requiera en una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo, se reconoce el derecho de la Comisión de Igualdad a estar informada de todas las denuncias y casos detectados en materia de este tipo de acoso sexual o por razón de sexo.



ACOR se compromete a garantizar el carácter urgente y confidencial de los procesos así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

De acuerdo con lo anterior, las partes integrantes de la Comisión de la Igualdad acuerdan el presente Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para el tratamiento de los casos que puedan presentarse.

4. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal de ACOR, así como a personal ajeno que preste servicios en sus instalaciones.

5. OBJETO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El objeto del presente Protocolo es adoptar las medidas preventivas y de procedimiento adecuadas y eficaces para la erradicación de todo tipo de violencia sexual en el ámbito laboral de ACOR, así como el fomentar la elaboración y la puesta en marcha de prácticas que establezcan un entorno laboral libre del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en el que las mujeres y los hombres de esta empresa respeten mutuamente su integridad humana.

Con este Protocolo las partes firmantes se comprometen a establecer las medidas necesarias para prevenir este tipo de acoso y determinar concretamente las actuaciones de instrucción y sanción internas y sus garantías en caso de que algún trabajador o trabajadora presente denuncia vinculada con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente Protocolo persigue dos tipos de actuaciones:

- Establecer medidas para prevenir situaciones susceptibles de constituir acoso sexual o por razón de sexo.
- Definir un procedimiento de actuación para los supuestos en que se produzcan denuncias sobre cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo.

6. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007 en su artículo 7, y las directivas 2002/73/ce y 2006/54/ce definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acoso sexual, es cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción y no es



necesario que el comportamiento se prolongue en el tiempo ya que una sola acción, aislada en el tiempo es suficiente para poder entender que se da acoso sexual.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y siempre que se den las características anteriores a título meramente enunciativo y no exclusivo las siguientes actuaciones:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual directa o indirectamente.
- Cartas, notas, fotografías, mensajes al móvil, llamadas telefónicas, correos electrónicos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
- Proposiciones o conductas que consistan en hacer depender la mejora de las condiciones laborales e incluso la estabilidad en el empleo de la negación o sometimiento de la víctima a una propuesta de tipo sexual.
- Toda agresión sexual.

Será **acoso por razón de sexo**, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el efecto o intención de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán constitutivas de acoso por razón de sexo siempre que se den las características anteriores a título meramente enunciativo y no exclusivo las siguientes actuaciones:

- No promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual.
- No contratar o despedir a una trabajadora o trabajador por razón de su sexo.
- Acoso por razón de maternidad o paternidad.

7. DETECCIÓN Y CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

7.1 Detección del acoso

Existen una serie no cerrada de posibles síntomas que podría presentar la persona acosada. Entre ellos podríamos señalar:

- Absentismo ocasional sin motivo aparente.
- Solicitud de cambio de puesto de trabajo a otro departamento sin causa justificada.
- Reticencia a trabajar a solas con algún compañero/a.
- Aumento sistemático de bajas por enfermedad.



- Abandono del puesto de trabajo o la dimisión sin motivos comprensibles.

En algunos casos los indicadores son claros porque la persona que acosa es un superior, mientras que es más complicado de detectar si se trata de un igual.

7.2 Consecuencias del acoso

➤ Consecuencias para la persona acosada:

- Aspectos psicológicos, serían aquellos que afectan al bienestar mental de las personas trabajadoras y su rendimiento laboral: apatía y desgana, baja autoestima, alteraciones del sueño, pesadillas, insomnio, irritabilidad, etc.

- Aspectos físicos, sentimientos de ansiedad y miedo de difícil control; palpitaciones; dificultades respiratorias; dolores músculo-esqueléticos; alteraciones del sistema inmunitario y aumento de enfermedades en general.

➤ Consecuencias para la propia empresa:

- Pérdida de talento humano valioso.

- Daño para la imagen de la empresa.

- Enrarecimiento del clima laboral que puede suponer una disminución de la productividad y el rendimiento personal y del equipo.

- Aumento de la siniestralidad.

- Incremento del absentismo.

8. ACCIÓN PREVENTIVA DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la Dirección fomentará medidas tendentes a evitarlas, tales como:

- Comunicación: mediante la puesta a disposición del presente Protocolo para todos los trabajadores.

- Responsabilidad: todos los trabajadores/as tendrán la responsabilidad de ayudar a crear un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de la persona.

- Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se llevarán a cabo labores de sensibilización en igualdad a toda la plantilla.

9. PRINCIPIOS GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Una vez denunciados los hechos por la persona afectada, el procedimiento de actuación interno se regirá por los siguientes principios:



- Protección de la intimidad de todas las personas implicadas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a personas no implicadas en el caso, salvo que fuera estrictamente necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso sexual o por razón de sexo resulten acreditadas. Igualmente, se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación con estos comportamientos, adoptándose las medidas que fuesen necesarias.

10. PROCEDIMIENTO

Cualquier persona podrá formular directamente sus denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, bien a través de la representación legal de los trabajadores, a través del Departamento de RRHH o a través de la Comisión de Igualdad.

Las denuncias, que podrán ser verbales o escritas, deberán dirigirse en última instancia al Departamento de Recursos Humanos que se encargará de canalizar las mismas, informándose, en todo caso, a la Comisión de Igualdad.

En el supuesto de ser una denuncia anónima, deberán aportarse los suficientes datos o pruebas.

En caso de ser verbal, el instructor redactará lo ocurrido y la firmará el denunciante en conformidad de lo que ha declarado.

Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento de la Comisión de Igualdad. La persona que designe la parte social, de entre los componentes de la mesa, tendrá acceso al expediente desde el principio. Dicha persona estará designada previamente y colaborará con el instructor del expediente, que será siempre una persona designada por el Departamento de Recursos Humanos.

El fin de su colaboración es representar a la parte social y tener conocimiento directo de los hechos y de las actuaciones, estando dentro de sus funciones sugerir al instructor cuantas actuaciones considere oportunas con la finalidad de dar una solución a los casos que se planteen, aunque en ningún caso realizará las funciones propias del instructor.

10.1 Actuaciones previas

En fase previa, la persona encargada de la instrucción de la denuncia, una vez efectuado un primer análisis de los datos objetivos, podrá:



- No admitir a trámite dicha denuncia cuando sea evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Se informará por escrito a la persona denunciante de las causas que han motivado la no admisión de su denuncia.
- Resolución informal. Si la situación planteada no fuera susceptible de calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sin embargo se dieran circunstancias de riesgo así como hechos indiciarios que exijan una labor preventiva, en la fase de instrucción se podrá intervenir con carácter voluntario y se tendrá como objetivo establecer pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse.
- Admitir la denuncia e iniciar el procedimiento conforme a lo previsto en este Protocolo.

El objetivo prioritario es resolver el problema y erradicar situaciones con carácter preventivo que puedan devenir en futuras situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, por lo que se podrá efectuar una labor de mediación e informativa para mejorar el clima laboral a fin de erradicar situaciones ofensivas e intimidatorias.

En un plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente al de presentación de la denuncia, se elaborará un informe que se pondrá en primer lugar en conocimiento de la persona denunciante.

La resolución final adoptada en esta fase previa será notificada al pleno de la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

10.2 Fase de instrucción

Investigación de la denuncia

- La denuncia abrirá un inmediato expediente informativo a cargo de la persona designada a tal efecto por el Departamento de Recursos Humanos con el fin, tanto de impedir que la actuación se siga manteniendo y recabar los datos y hechos relevantes dando audiencia individual a todas las partes implicadas, como de solicitar testimonio de cuantas personas sean necesarias para el total esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia.
- En esta fase, el instructor notificará el inicio del expediente informativo a la persona designada por la parte social, con la finalidad de coordinar las actuaciones e iniciar los trámites oportunos.
- En el caso de que existan indicios racionales de acoso y hasta el cierre del procedimiento, se plantearán cuantas medidas cautelares se valoren necesarias, entre ellas la separación de la persona supuestamente acosada de la persona supuestamente acosadora. Estas medidas en ningún caso podrán suponer menoscabo en sus condiciones de trabajo.
- La persona denunciante podrá solicitar que los hechos se pongan en conocimiento de la representación de los trabajadores, así como designar, si lo considera



conveniente, una persona de su confianza para que la acompañe durante el trámite de audiencia.

- La Dirección de la empresa garantizará que las personas que consideren que han sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellas que denuncien estas situaciones, o las que hubieran intervenido como testigos, no sean objeto de intimidación. Todo comportamiento intimidatorio en este sentido será susceptible de sanción disciplinaria.
- El expediente informativo deberá sustanciarse en el plazo más breve posible atendiendo a las circunstancias, estableciéndose una duración máxima de treinta días hábiles desde que del Departamento de RRHH tenga conocimiento de la denuncia.

Informe de conclusiones

- El instructor del procedimiento elaborará un informe de conclusiones en el que establecerá, según su criterio, si se han cometido los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, intensidad de los mismos y recogerá, en todo caso, los hechos que han sido acreditados en base a las diligencias practicadas.
- La Dirección de la empresa tomará las medidas correctoras o disciplinarias precisas en caso de comprobarse la certeza de la denuncia.
- Del mismo modo y, para el supuesto de denuncias falsas en las que se constate la mala fe, se tomarán las medidas disciplinarias procedentes.
- El resultado final del expediente se pondrá a disposición de la representación social salvo los extremos relativos a identidad y demás datos de carácter personal de la persona denunciante, en el supuesto de que ésta expresamente lo hubiese solicitado.

11.- PERSONAL DE EMPRESAS EXTERNAS

Cuando alguna de las dos partes implicadas, denunciante o denunciado, sea personal externo que preste servicios en ACOR:

- El Departamento de Recursos Humanos, en caso de recibir denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo que implique a un trabajador de cualquier empresa externa, como presunto acosador, comunicará estos hechos a la dirección de la otra empresa al objeto de coordinar actuaciones de investigación de los hechos. La instrucción se llevará conjuntamente entre la persona designada por ACOR y la designada por la empresa externa.
- En todo caso, la propuesta de sanción y la decisión sobre medidas disciplinarias, corresponderá a la empresa externa.
- Para el supuesto de que la denuncia sobre acoso sexual o por razón de sexo se dirija contra personal de ACOR se aplicará igualmente el protocolo de actuación conjunta para la fase instructora, correspondiendo, en este caso, la propuesta de sanción a la persona responsable del expediente nombrada por ACOR.



- En ambos casos, el representante de la parte social, designado por la Comisión, realizará su labor de colaboración. Se estudiará la posibilidad de que en los contratos celebrados entre ACOR y una empresa externa se incluya una cláusula en la que ambas partes se comprometan a lo establecido en este artículo en aras a la prevención y tratamiento en casos de acoso sexual y por razón de sexo.

12.- DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

ACOR divulgará el presente Protocolo de forma sistemática, poniendo una copia del mismo a disposición de todos los trabajadores que presten sus servicios en ella.

13.- DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, las partes firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Este Protocolo se revisará y actualizará periódicamente.