

II PLAN DE IGUALDAD

Hortofrutícola Costa de Almería S.L.



Con la colaboración de



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO LEGISLATIVO.....	3
III. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
IV. FASES DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	4
V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA.....	6
VI. PARTES SUScriptorAS DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	7
VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	9
IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	20
X. OBJETIVOS GENERALES.....	28
1. OBJETIVOS CUALITATIVOS.....	28
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS.....	28
XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES.....	29
XII. MEDIOS Y RECURSOS.....	74
XIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	75
XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	82
1. SEGUIMIENTO DEL PLAN.....	82
2. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	83
3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	85
4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	86
5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	87
XV. APROBACIÓN Y FIRMA.....	87
XVI. ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	88

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en la empresa para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres

como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El **II Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Hortofrutícola Costa de Almería S.L. (2024 - 2028)** es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Salud laboral con perspectiva de género.
- k) Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.
- l) Violencia de género.

Se pretende que el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la organización con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la entidad.

II. MARCO LEGISLATIVO

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como 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.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **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**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

III. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y puede estar sometido a cambios durante el periodo de implantación.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se agote su vigencia.

IV. FASES DEL II PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de Hortofrutícola Costa de Almería son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- II. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020, *ante la inexistencia de representación legal de la plantilla, se ha acudido a los sindicatos más representativos y más representativos del sector* garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados y siendo la composición de la parte social de esta comisión proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el II plan de igualdad.

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación,

formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, corresponsabilidad, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

- IV. Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. Implantación y ejecución de las medidas del II Plan de Igualdad.** Tras la aprobación del II plan de igualdad, comienza la fase de implantación, que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas acordadas.
- VI. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad.** De forma transversal a la implantación se deberá realizar un seguimiento periódico, que permitirá identificar problemas que puedan aparecer aportado así soluciones a ellos, revisar constantemente el plan de igualdad y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

V. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	
Titularidad	Privada
Ámbito funcional	Empresa
Motivación para la realización del PDI	Obligatorio
Datos fiscales	<p>Razón social: Hortofrutícola Costa de Almería S.L. NIF: B04257028 Domicilio social: Plaza Huerta de Europa, 1, 04740, Roquetas de Mar (Almería) Forma jurídica: Sociedad Limitada</p>
Página web	https://www.hcostadealmeria.com/
Centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Plaza Huerta de Europa, 1, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Subasta) • Ctra. de los mercados S/N, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Fitosanitarios) • Ctra. de los mercados S/N, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Gasolinera) • Ctra. de los mercados S/N, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Envases) • Cuesta Blanca S/N, 04745, La Mojonera (Almería) (Fitosanitarios) • Ctra. de Roquetas, 04716, San Agustín (El Ejido) (Almería) • Paraje la Cumbre 134, 04716, El Ejido (Almería) (Exportación) • Ctra. Nacional 340 KM 414, 04700, El Ejido (Almería) (Subasta) • Ctra. de Almería, (Ctra.. Nacional 340a) S/N, La Curva, 04770, Adra (Almería) (Centro recogida) • Polígono la Tomillera, Quinta avenida 69, 04760, Berja (Almería) (Centro recogida) • Plaza Alhóndigas, S/N, 04738, La Gangosa, (Vicar) (Almería) (Centro de comercialización) • Paraje los Peladizos S/N, 04715, Matagorda (El Ejido) (Almería) (Centro recogida) • Paraje de rambla del negro (barranco hondo), 04120, La Cañada (Almería) (Centro de comercialización)
CNAE	<ul style="list-style-type: none"> • 4631 - Comercio al por mayor de frutas y hortalizas • 4730 - Comercio al por menor de combustible para la automoción en establecimientos especializados • 4776 - Comercio al por menor de flores, plantas, semillas, fertilizantes, animales de compañía y alimentos para los mismos en establecimientos especializados
Convenios colectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio colectivo del sector de la dependencia mercantil, código convenio 04000175011982. • Convenio colectivo Provincial de Trabajo de manipulado y envasado de frutas, hortalizas y flores de la provincia de Almería, código convenio 04000485011984. • Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, código convenio 99001995011981.

VI. PARTES SUSCRIPTORAS DEL II PLAN DE IGUALDAD

Comisión Negociadora		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
María Carmen Palenzuela Román	Responsable de RRHH	-
Ángeles Suárez Jiménez	Técnica de RRHH	-
En representación de las personas trabajadoras		
Nany Rodríguez Villegas	-	FICA UGT Almería
María Luisa González Rodríguez	-	UP CCOO Almería

VII. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección, e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios

Ámbito territorial:

Este II Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo que Hortofrutícola Costa de Almería tiene ubicados en:

- Plaza Huerta de Europa, 1, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Subasta)
- Ctra. de los mercados S/N, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Fitosanitarios)
- Ctra. de los mercados S/N, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Gasolinera)
- Ctra. de los mercados S/N, 04740, Roquetas de Mar (Almería) (Envases)
- Cuesta Blanca S/N, 04745, La Mojonera (Almería) (Fitosanitarios)
- Ctra. de Roquetas, 04716, San Agustín (El Ejido) (Almería)
- Paraje la Cumbre 134, 04716, El Ejido (Almería) (Exportación)
- Ctra. Nacional 340 KM 414, 04700, El Ejido (Almería) (Subasta)
- Ctra. de Almería, (Ctra.. Nacional 340a) S/N, La Curva, 04770, Adra (Almería) (Centro recogida)
- Polígono la Tomillera, Quinta avenida 69, 04760, Berja (Almería) (Centro recogida)
- Plaza Alhóndigas, S/N, 04738, La Gangosa, (Vicar) (Almería) (Centro de comercialización)
- Paraje los Peladizos S/N, 04715, Matagorda (El Ejido) (Almería) (Centro recogida)
- Paraje de rambla del negro (barranco hondo), 04120, La Cañada (Almería) (Centro de comercialización)

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este II plan de igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina por las partes negociadoras, un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma (30/12/2024 – 29/12/2028).

VIII. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las **políticas de selección y contratación**, primeramente, indicar que en Hortofrutícola Costa de Almería se dispone de un procedimiento para llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección de personal, aunque no está recogido documentalmente (véase punto 1.2 *Políticas de reclutamiento, selección y contratación en la empresa* del diagnóstico de situación).

Atendiendo a los **factores que determinan que la entidad inicie un nuevo proceso de reclutamiento y selección** de personal, estos son las necesidades de producción, las sustituciones / bajas y los nuevos proyectos.

Los principales **sistemas de reclutamiento** utilizados en Hortofrutícola Costa de Almería son las bases de datos internas, portales de empleo, redes sociales, bolsa de empleo (universidades) y red de contactos.

Los **métodos utilizados para seleccionar al personal** son la criba curricular estándar y las entrevistas de trabajo.

Por otra parte, mencionar que **el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento** depende del puesto de trabajo/cargo que participa en dichos procesos, ya que podemos encontrar perfiles con estudios superiores y un mayor grado de responsabilidad, y perfiles con estudios inferiores y con un menor grado de responsabilidad. Además, indicar que varias de estas personas cuentan con formación en igualdad, en concreto, cuentan con un *“curso de sensibilización en materia de igualdad y confeccionamiento de planes de igualdad”*.

Por otro lado, cabe señalar que durante todo este proceso **no se observan barreras, internas o externas, para la incorporación de mujeres a la compañía**.

Por último, atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 65% de las mujeres encuestadas y un 78% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades de acceso mujeres y hombres (14% de hombres y 23% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 13% de las mujeres encuestadas y el 9% de los hombres encuestados consideran que la selección de personal en la empresa no se realiza de forma objetiva.
- El 51% de las mujeres y un 62% de los hombres consideran que la razón que justifica la masculinización o feminización de puestos en la empresa se debe al sector de ocupación, ya que hay puestos más demandados por uno u otro sexo (30% de mujeres y 25% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 13% de hombres y un 19% de mujeres que no están de acuerdo.

- El 57% de las mujeres encuestadas y el 50% de los hombres encuestados consideran que la empresa, por tradición o costumbre, se inclina más por contratar a uno u otro sexo en función del puesto que se va a ocupar (19% de hombres y 14% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 32% de hombres y un 28% de mujeres que no consideran que la empresa, por tradición o costumbre, se incline más por contratar a uno u otro sexo en función del puesto que se vaya a ocupar.
- El 54% de los hombres encuestados y el 68% de las mujeres encuestadas consideran que para determinados puestos de trabajo solo se quiere contratar hombres o mujeres (15% de hombres y 20% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 30% de hombres y un 12% de mujeres que opinan lo contrario.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el periodo de análisis, el **total de plantilla** ha sido de 445 mujeres (57,20%) y 333 hombres (42,80%), es decir, 778 personas en total. Atendiendo a estos datos, podemos ver que Hortofrutícola Costa de Almería cuenta con una plantilla equilibrada en cuanto al número de mujeres y hombres que la componen.

Por otro lado, **atendiendo a la distribución de la plantilla por grupos profesionales:**

- Un 84,27% de las mujeres de plantilla pertenecen al “GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIAR”, clasificadas en el “CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA”, seguido de un 6,52% pertenecientes al “GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIAR”, y un 4,04% que pertenecen al “GRUPO III. PERSONAL ADMINISTRATIVO”, todas ellas clasificadas en el “CONVENIO COLECTIVO DEPENDENCIA MERCANTIL”.
- El 44,44% de los hombres pertenecen al “GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIAR”, clasificados en el “CONVENIO COLECTIVO DEPENDENCIA MERCANTIL”, seguido de un 30,03% que pertenecen al “GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIAR”, clasificados en el “CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA”, y un 9,61% que pertenecen al “GRUPO II. PERSONAL MERCANTIL NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO”, clasificados en el “CONVENIO COLECTIVO DEPENDENCIA MERCANTIL”.

En cuanto a la **distribución de la plantilla por diferentes puestos de trabajo:**

- El 80,67% de las mujeres de plantilla pertenecen al puesto de trabajo denominado “ENVASADOR/A”, clasificadas en el “CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA”, seguido de un 2,47% pertenecientes al puesto de trabajo “EMPAQUETADOR/A”, y un 2,02% que pertenecen a los puestos “AUX. ADMINISTRATIVO/A” y “JEFE/A DE LÍNEA” respectivamente, todas ellas clasificadas en el “CONVENIO COLECTIVO DEPENDENCIA MERCANTIL”.

- Un 27,93% de los hombres de plantilla pertenecen al puesto de trabajo denominado “MOZO/A”, clasificados en el “CONVENIO COLECTIVO DEPENDENCIA MERCANTIL”, seguido de un 23,72% pertenecientes al puesto de trabajo “MOZO/A”, y un 5,41% que pertenecen al puesto “ESPECIALISTA”, todos ellos clasificados en el “CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA”.

Por último, analizando la **distribución de la plantilla por diferentes departamentos**:

- El 82,47% de las mujeres pertenecen al departamento “MANIPULADO Y ENVASADO”, clasificadas en el “CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA”, seguido de un 3,60% que pertenecen al departamento “MANIPULADO Y ENVASADO”, y un 3,15% que pertenecen al departamento “ADMINISTRACIÓN”, todas ellas clasificadas en el “CONVENIO COLECTIVO DEPENDENCIA MERCANTIL”.
- En cuanto a los hombres, el 28,23% de estos pertenecen al departamento “MANIPULADO Y ENVASADO”, clasificados en el “CONVENIO COLECTIVO MANIPULADO Y ENVASADO DE FRUTAS, HORTALIZAS Y FLORES DE ALMERÍA”, seguido de un 14,11% que pertenecen al departamento “CEHORPA”, y un 9,31% que pertenecen al departamento “VENTAS/COMPRAS”, todos ellos clasificados en el “CONVENIO COLECTIVO DEPENDENCIA MERCANTIL”.

En base al análisis realizado, hemos visto que existe **segregación horizontal en varios de los grupos profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **la mayoría de estos están masculinizados o feminizados**.

Por último, atendiendo a este apartado, hemos visto que **no existe segregación vertical en la empresa**, dado que hay equilibrio en cuanto al número de mujeres y hombres que forman parte de los niveles jerárquicos con cierto grado de responsabilidad:

- Dirección: 40% de mujeres y 60% de hombres.
- Jefes-as de área: 50% de mujeres y 50% de hombres.
- Responsables: 52% de mujeres y 48% de hombres.

3. FORMACIÓN

Primeramente, indicar que Hortofrutícola Costa de Almería **dispone de un Plan de Formación formalmente definido**, aunque no está realizado con perspectiva de género.

Por otro lado, indicar que, por el momento, no se ha impartido una formación específica a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque existen ciertos cargos/puestos que sí que cuentan con dicha formación (RRHH y Responsables de departamento).

En cuanto a la **detección de las necesidades de formación**, estas son detectadas por el departamento de recursos humanos y los/as responsables de departamento; a través de comunicación informal (hablándolo entre el personal).

Respecto a la **comunicación de los cursos de formación** disponibles u ofertados, estos se difunden mediante comunicación directa a la persona elegida para la formación.

Por otro lado, **los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar a las personas que participan o no en un determinado curso** se basan en la adecuación del contenido de la formación al puesto de trabajo.

Respecto a la **impartición de los cursos**, estos se realizan dentro de la jornada laboral (en Hortofrutícola Costa de Almería el personal trabajador no realiza cursos de formación fuera del horario laboral).

Por último, atendiendo a los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 82% de las mujeres encuestadas y un 90% de los hombres encuestados consideran que en la empresa se dan las mismas oportunidades a mujeres y hombres para acceder a los cursos de formación (8% de hombres y 3% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 16% de mujeres y un 2% de hombres que opinan lo contrario.

4. PROMOCIÓN

Primeramente, indicar que en Hortofrutícola Costa de Almería **se aplica el sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo recogido en los convenios colectivos** vigentes de aplicación.

Por otro lado, la **metodología a seguir para la promoción profesional de la plantilla** se realiza según el criterio de los mandos superiores y según la solicitud del interesado o interesada.

Por otra parte, las **competencias que se tienen en cuenta para promocionar al personal son tanto competencias duras** (adecuación al puesto, entendimiento de los procesos y/o funciones, formación y experiencia) **como competencias blandas** (compromiso, calidad en el trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo...).

Indicar que en la **decisión de una promoción interna** intervienen dirección y los/as responsables de departamento.

Por otro lado, mencionar que **en el caso de existir una vacante en un puesto de responsabilidad**, en Hortofrutícola Costa de Almería **no se suele informar de la existencia de estas vacantes**.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 67% de las mujeres encuestadas y un 84% de los hombres encuestados consideran que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa (10% de hombres y 13% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 20% de mujeres y un 7% de hombres que opinan lo contrario.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En Hortofrutícola Costa de Almería el **tipo de contratación** que prima es el indefinido, (el 59,51% de los contratos son indefinidos), encontrándonos con un 47,19% de las mujeres de plantilla y un 75,98% de los hombres de plantilla que cuentan con un contrato indefinido. Por otra parte, del total de personas que tienen un contrato indefinido, en concreto 463, hemos observado un 54,64% de hombres y un 45,36% de mujeres. Por otro lado, del total de personas que tienen un contrato temporal, en concreto 315, hemos apreciado un 25,40% de hombres y un 74,60% de mujeres. Respecto a estos datos, hemos visto que son mayoritariamente las mujeres las que cuentan con contratos temporales.

En relación a los **tipos de jornada**, al desagregar esta información por sexo, se observa lo siguiente:

- Un 63,82% de las mujeres de plantilla tienen un contrato a tiempo completo, seguido de un 35,96% contratadas bajo la modalidad de “fijo-discontinuo”, y un 0,22% que disponen de un contrato a tiempo parcial.
- Por otro lado, el 66,37% de los hombres de plantilla tienen un contrato a tiempo completo, seguido de un 33,33% contratados bajo la modalidad de “fijo-discontinuo”, y un 0,30% que disponen de un contrato a tiempo parcial.

Por último, atendiendo a los resultados de la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 67% de las mujeres encuestadas y el 83% de los hombres encuestados consideran que se favorecen las mismas condiciones laborales para hombres y mujeres (tipo de contrato, tipo de jornada, etc.) (11% de hombres y 13% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 20% de mujeres y un 7% de hombres que opinan lo contrario.

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

Como se ha visto en el diagnóstico de situación, **la jornada de trabajo habitual es partida**.

Además, indicar que en esta entidad se establece el trabajo a turnos, concretamente en el centro/área de “ESTACION DE SERVICIO”.

Por otro lado, atendiendo a la **distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo**:

- El 95,51% de las mujeres de plantilla tienen una jornada de “40 horas” semanales de trabajo (jornada completa), seguido de un 2,70% con una jornada de “entre 20 y 35 horas”, un 1,57% con una jornada de “entre 35 y 39 horas”, y un 0,22% que disponen de una jornada de “menos de 20 horas”.
- Un 99,40% de los hombres tienen una jornada de “40 horas” semanales de trabajo (jornada completa), seguido de un 0,60% con una jornada de “entre 35 y 39 horas”.

Por otra parte, mencionar que en Hortofrutícola Costa de Almería **el trabajo se realiza de forma presencial, aunque se puede dar el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia y/o teletrabajo para determinados puestos de trabajo** (actualmente no hay firmado ningún acuerdo de trabajo a distancia, ni este ha sido regulado a través de un protocolo).

En cuanto a las **medidas de conciliación**, a parte de lo recogido en los convenios colectivos aplicables, en Hortofrutícola Costa de Almería se dispone de los siguientes mecanismos para contribuir a la mejor ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos:

- Facilitar la elección de periodos vacacionales
- Política horaria para programar reuniones
- Adaptación de la jornada de trabajo al horario escolar
- Bolsa de horas de conciliación
- Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas
- Permiso para acompañar a consulta médica a menores o familiares dependientes
- Teletrabajo
- Otorgar días de asuntos propios
- Jornada intensiva
- Que ambos progenitores puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación aunque trabajen en la misma empresa
- Permiso retribuido para acudir a consultas médicas

Indicar que **la empresa ha difundido los derechos de conciliación disponibles según los convenios colectivos de aplicación**, a través de reuniones y del tablón de anuncios.

Por último, atendiendo a los resultados obtenidos en el cuestionario lanzado a la plantilla, y dividiendo estos por área de trabajo:

Personal de oficina:

- El 32% de las mujeres encuestadas y el 42% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (9% de mujeres y 39% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 19% de los hombres encuestados y el 59% de las mujeres encuestadas en esta área afirman tener dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- El 27% de las mujeres encuestadas y un 48% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores (27% de mujeres y 29% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 46% de las mujeres encuestadas y el 22% de los hombres encuestados consideran que la empresa no favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores.
- Por otra parte, es considerado por un 59% de mujeres y un 61% de hombres que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas de igual forma por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas (23% de

mujeres y 19% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 19% de hombres y un 18% de mujeres que opinan lo contrario.

- El 36% de los hombres encuestados y el 50% de las mujeres encuestadas afirman conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (32% de hombres y 27% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otra parte, el 23% de las mujeres encuestadas y el 33% de los hombres encuestados afirman no conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Personal de producción:

- El 55% de las mujeres encuestadas y el 57% de los hombres encuestados afirman no tener dificultades para conciliar la vida personal y familiar con la laboral (25% de mujeres y 25% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 19% de los hombres encuestados y el 21% de las mujeres encuestadas en esta área afirman tener dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- El 40% de las mujeres encuestadas y un 56% de los hombres encuestados consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores (21% de mujeres y 21% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 40% de las mujeres encuestadas y el 23% de los hombres encuestados consideran que la empresa no favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las trabajadoras y los trabajadores.
- Por otra parte, es considerado por un 63% de mujeres y un 65% de hombres que la empresa favorece que las medidas de conciliación sean utilizadas de igual forma por mujeres y hombres, favoreciendo así el uso responsable de las mismas (19% de mujeres y 21% de hombres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 14% de hombres y un 18% de mujeres que opinan lo contrario.
- El 55% de los hombres encuestados y el 67% de las mujeres encuestadas afirman conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (21% de hombres y 10% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otra parte, el 23% de las mujeres encuestadas y el 25% de los hombres encuestados afirman no conocer los derechos disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

7. RETRIBUCIONES

Analizando las **políticas salariales** que se llevan a cabo en Hortofrutícola Costa de Almería, indicar que **la empresa aplica los criterios salariales que recogen los convenios colectivos de aplicación, salvo para determinados puestos, para lo cual las retribuciones se establecen según acuerdo entre empresa y persona trabajadora.**

Por otra parte, mencionar que para incentivar y recompensar los esfuerzos del personal, se ha establecido un **sistema de incentivos**, el cual es retribuido al personal de manipulado por trabajar con máquinas específicas.

Por otro lado, en cuanto a los **resultados obtenidos en el análisis de salarios:**

Media salarial en Hortofrutícola Costa de Almería							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
434	330	7.883,08	16.588,77	52,48	29,35	51,58	28,40

Mediana salarial en Hortofrutícola Costa de Almería							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
434	330	5.599,53	15.549,62	63,99	24,59	63,69	23,92

Podemos ver que hay una brecha salarial de 52,48%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 28,40%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 63,99%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 23,92%.

Además, como hemos visto, **los factores desencadenantes de las diferencias retributivas** vienen dados principalmente por:

- La segregación horizontal existente
- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- Las jornadas parciales/reducciones de jornada
- Los días trabajados
- Las situaciones de IT

Por último, con respecto a los resultados de la encuesta realizada a la plantilla sobre esta temática:

- El 40% de las mujeres encuestadas y un 56% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.
- El 41% de las mujeres encuestadas y un 43% de los hombres encuestados no saben si las retribuciones se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.
- El 19% de las mujeres encuestadas y el 1% de los hombres encuestados consideran que las retribuciones no se establecen desde criterios objetivos y no discriminatorios.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Según el análisis realizado de la distribución de la plantilla, hemos podido ver que **no existe una infrarrepresentación de mujeres en la entidad**, pues hay un equilibrio en cuanto al número de mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, 445 mujeres (57,20%) y 333 hombres (42,80%), es decir, 778 personas en total.

Por otra parte, hemos visto que existe **segregación horizontal en varios de los grupos profesionales, puestos de trabajo y departamentos**, ya que, como se ha podido observar, **la mayoría de estos están masculinizados o feminizados**.

Por otro lado, hemos visto que **no existe segregación vertical en la empresa**, dado que hay equilibrio en cuanto al número de mujeres y hombres que forman parte de los niveles jerárquicos con cierto grado de responsabilidad:

- Dirección: 40% de mujeres y 60% de hombres.
- Jefes-as de área: 50% de mujeres y 50% de hombres.
- Responsables: 52% de mujeres y 48% de hombres.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, mencionar que **la entidad dispone de un protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual se ha difundido a toda la plantilla, de forma que todo el personal tenga acceso al contenido del mismo.

Por otro lado, indicar que **se han realizado acciones de sensibilización y formación en materia de acoso**, dirigidas a responsables, de manera que puedan identificar y evitar conductas que puedan resultar discriminatorias, ofensivas o abusivas

Por otra parte, mencionar que en Hortofrutícola Costa de Almería **no hay constancia de casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo** puesto que no se ha interpuesto ninguna queja o denuncia al respecto.

Por último, en cuanto a los resultados de la encuesta:

- El 46% de las mujeres encuestadas y el 54% de los hombres encuestados afirman conocer el procedimiento a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, ya que la empresa les ha informado al respecto. Por otro lado, el 24% de las mujeres y el 10% de los hombres afirman conocer el procedimiento a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, aunque la empresa no les ha informado al respecto. Por otra parte, el 29% de las mujeres encuestadas y el 33% de los hombres encuestados indican que no conocen el procedimiento a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- El 29% de las mujeres encuestadas y el 32% de los hombres encuestados afirman tener acceso al contenido del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa. Por otro lado, el 20% de las mujeres y el 23% de los hombres afirman no tener acceso al contenido del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa, aunque conocen la existencia del mismo. Por otra parte, el 51% de las mujeres encuestadas y el 46% de los hombres desconocen si la empresa cuenta con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El 40% de las mujeres encuestadas y el 36% de los hombres encuestados consideran que en alguna ocasión se han podido dar chistes o comentarios con connotaciones sexistas o discriminatorias (26% de mujeres y 20% de hombres “no lo sé”). Por otro lado, el 34% de las mujeres y el 43% de los hombres no creen que en alguna ocasión se hayan podido dar chistes o comentarios con connotaciones sexistas o discriminatorias.

- El 87% de las mujeres encuestadas y el 91% de los hombres encuestados desconocen que se haya dado algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa. Por otro lado, el 13% de las mujeres y el 6% de los hombres afirman que han sido conocedores de algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en la empresa.

10. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En Hortofrutícola Costa de Almería, aunque se dispone de una política preventiva específica de riesgos laborales no se aplica la perspectiva de género, al margen de las medidas preventivas existentes en torno al embarazo y la lactancia.

Por otro lado, indicar que la entidad ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.

Respecto a la seguridad, salud laboral y equipamientos, en Hortofrutícola Costa de Almería se dispone de informes de siniestralidad, desagregados tanto por sexo como por categoría.

Por último, mencionar que la entidad cuenta con instalaciones y recursos (vestuarios, servicios, equipos, ropa de trabajo, etc.) diferenciados entre hombres y mujeres.

11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan en Hortofrutícola Costa de Almería son: comunicación a través de responsable de RRHH, comunicación a través de mandos superiores, reuniones, correo electrónico, tablón de anuncios y buzón de sugerencias.

Analizando tanto los canales internos como la comunicación externa de la empresa a través de web, comunicados, etc., se considera que no se hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y las imágenes.

Por último, atendiendo a los resultados de la encuesta, el 80% de los hombres encuestados y el 67% de las mujeres encuestadas consideran que la empresa hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad en las comunicaciones internas y externas (16% de hombres y 17% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”). Por otro lado, el 16% de las mujeres encuestadas y el 4% de los hombres encuestados consideran que la empresa no hace un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y la publicidad en las comunicaciones internas y externas.

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

Respecto a este apartado, indicar que la empresa ha contratado a una mujer víctima de violencia de género, suponiendo una bonificación en las cuotas de la SS.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

13. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Atendiendo a los resultados obtenidos en la encuesta lanzada a la plantilla:

- El 56% de las mujeres encuestadas y el 79% de los hombres encuestados considera que en la entidad, en general, hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (13% de hombres y 20% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 8% de hombres y un 24% de mujeres que opinan lo contrario.
- El 76% de los hombres encuestados y el 53% de las mujeres encuestadas consideran que la dirección de la entidad está sensibilizada y comprometida con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (18% de hombres y 24% de mujeres “ni de acuerdo ni en desacuerdo”), aunque hay un 7% de hombres y un 22% de mujeres que no están de acuerdo.
- La mayoría de la plantilla (90% de las mujeres encuestadas y 81% de los hombres encuestados) están de acuerdo con que la entidad ponga en marcha un plan de igualdad.

IX. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del II Plan de Igualdad, es decir, un total de 4 años a contar desde la firma del mismo.

Una vez finalice la vigencia, la empresa deberá realizar una nueva auditoría, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributivo y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La empresa a través del eje “Retribuciones” establece un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, tal y como establece el RD 902/2020.

*METODOLOGÍA EMPLEADA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

Ist. Valoración de puestos de trabajo

La **valoración de puestos de trabajo** es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de **asignación de puntos por factor** son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres.

El Gobierno pone a disposición de las entidades la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“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”*:

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

- 1st) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):
- **Naturaleza de las funciones o tareas**: el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - **Condiciones educativas**: las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones profesionales y de formación**: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- 2nd) Factores y subfactores. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo.
- 3rd) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.
- 4th) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.
- 5th) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

Así, una vez establecidos los niveles en todos los factores/subfactores, hemos obtenido el siguiente resultado:

Puesto	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
ADMINISTRATIVO/A	211	143	122	34	509 Puntos
ADMON-RESP. CALIDAD	324	200	158	68	749 Puntos
AUX. ADMINISTRATIVO/A	131	114	100	34	379 Puntos
AUX. ADMINISTRATIVO/A - BASCULISTA	119	57	94	34	304 Puntos
AUX. COMPRAS	181	29	102	50	361 Puntos
AUXILIAR JEFE/A LINEA	127	29	69	29	253 Puntos
AYUDANTE MANTENIMIENTO	136	114	118	64	431 Puntos
AYUDANTE TÉCNICO/A	217	114	143	50	524 Puntos
AYUDANTE TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A	212	114	149	39	515 Puntos
COMERCIAL	226	29	123	50	427 Puntos
CONDUCTOR/A -MOZO/A ALMACEN	150	29	71	71	321 Puntos
CONDUCTOR/A TRANSPALETA	130	29	68	52	279 Puntos
DIRECTOR/A COMERCIAL	324	200	161	77	762 Puntos

II PLAN DE IGUALDAD

Hortofrutícola Costa de Almería S.L.



DIRECTOR/A CONTROL RESIDUO	324	200	161	77	762 Puntos
DIRECTOR/A FINANCIERO	324	200	153	71	749 Puntos
EMPAQUETADOR/A	101	29	80	71	280 Puntos
ENVASADOR/A	101	29	80	71	280 Puntos
ESPECIALISTA	125	29	85	71	310 Puntos
EXPENDEDOR/A	122	29	80	44	275 Puntos
FACTURACION	186	114	99	38	437 Puntos
GERENTE	324	200	179	80	783 Puntos
GERENTE EXPORTACION	324	200	179	80	783 Puntos
INGENIERO/A INFORMÁTICO/A	219	171	126	43	559 Puntos
INGENIERO/A TECNICO/A AGRICOLA	218	171	126	59	574 Puntos
JEFE/A ALMACEN	247	29	99	53	428 Puntos
JEFE/A DE LINEA	173	29	95	53	350 Puntos
JEFE/A PAGOS	270	114	97	38	519 Puntos
JEFE/A VENTAS	282	114	99	56	551 Puntos
MECANICO/A	113	86	66	50	314 Puntos

II PLAN DE IGUALDAD

Hortofrutícola Costa de Almería S.L.



MOZO/A	80	29	14	52	174 Puntos
MOZO/A - CAJERO/A	80	29	14	52	174 Puntos
MOZO/A - ESPECIALISTA	80	29	25	52	185 Puntos
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	159	143	85	29	415 Puntos
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	139	114	123	73	449 Puntos
PERSONAL LIMPIEZA	94	0	26	47	167 Puntos
RESPONSABLE RRHH	313	200	171	71	756 Puntos
RIESGOS-ADMON.	218	143	91	38	489 Puntos
SALIDAS- EXPEDICIONES	174	86	101	29	389 Puntos
SUPERV.C.CALIDAD	144	57	108	29	338 Puntos
TÉCNICO/A CONTABLE	229	171	118	47	565 Puntos
TÉCNICO/A DE RRHH	224	171	153	47	595 Puntos
TELEFONISTA	154	29	99	29	310 Puntos
VENDEDOR/A	191	57	96	59	403 Puntos
VENDEDOR/A-ADMON	207	86	102	48	443 Puntos
VIGILANTE	103	0	47	71	221 Puntos

Las agrupaciones quedarían reflejadas de la siguiente forma:

Agrupaciones según distribución de puestos			
Agrupaciones	Puesto + puntos	Mujeres	Hombres
Agrupación 10	GERENTE (783) GERENTE EXPORTACIÓN (783)	0	2
Agrupación 9	ADMON-RESP. CALIDAD (749) DIRECTOR/A COMERCIAL (762) DIRECTOR/A CONTROL RESIDUO (762) DIRECTOR/A FINANCIERO (749) RESPONSABLE RRHH (756)	4	2
Agrupación 8		0	0
Agrupación 7	INGENIERO/A INFORMÁTICO/A (559) INGENIERO/A TÉCNICO/A AGRÍCOLA (574) JEFE/A VENTAS (551) TÉCNICO/A CONTABLE (565) TÉCNICO/A DE RRHH (595)	9	17
Agrupación 6	ADMINISTRATIVO/A (509) AYUDANTE TÉCNICO/A (524) AYUDANTE TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A (515) JEFE/A PAGOS (519)	5	11
Agrupación 5	AYUDANTE MANTENIMIENTO (431) COMERCIAL (427) FACTURACIÓN (437) JEFE/A ALMACÉN (428) OFICIAL ADMINISTRATIVO/A (415) PERSONAL DE MANTENIMIENTO (449) RIESGOS-ADMON. (489) VENDEDOR/A (403) VENDEDOR/A-ADMON (443)	4	45
Agrupación 4	AUX. ADMINISTRATIVO/A (379) AUX. ADMINISTRATIVO/A - BASCULISTA (304) AUX. COMPRAS (361) CONDUCTOR/A -MOZO/A ALMACÉN (321) ESPECIALISTA (310) JEFE/A DE LÍNEA (350) MECÁNICO/A (314) SALIDAS- EXPEDICIONES (389) SUPERV.C.CALIDAD (338) TELEFONISTA (310)	38	65
Agrupación 3	AUXILIAR JEFE/A LÍNEA (253) CONDUCTOR/A TRANSPALETA (279) EMPAQUETADOR/A (280) ENVASADOR/A (280) EXPENDEDOR/A (275)	380	1
Agrupación 2	VIGILANTE (221)	0	10
Agrupación 1	MOZO/A (174) MOZO/A - CAJERO/A (174) MOZO/A - ESPECIALISTA (185) PERSONAL LIMPIEZA (167)	5	180

2nd. Diagnóstico retributivo

Después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización se ha realizado un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base y de los complementos salariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para el sistema de clasificación aplicable en la entidad, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la entidad.

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en la entidad, además, hemos calculado la brecha salarial de cuatro formas:

- **Brecha salarial efectiva** o “retribuciones efectivas”: Consideramos las **retribuciones efectivamente percibidas** en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la entidad, atendiendo a todas sus situaciones contractuales. Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o “B” es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia.
- **Brecha anualizada**: Se realiza una “anualización” de las retribuciones en los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones hasta alcanzar el año completo.
- **Brecha normalizada**: Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.
- **Brecha equiparada**: Se realiza una equiparación de las retribuciones tanto a año completo trabajado como a jornada completa, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad.

En el diagnóstico de situación puede consultarse todo el desglose del análisis salarial, por puestos de trabajo y puestos de trabajo de igual valor. Y, en términos generales el resultado de brecha salarial en la entidad es el siguiente:

Media salarial en Hortofrutícola Costa de Almería							
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
434	330	7.883,08	16.588,77	52,48	29,35	51,58	28,40

Mediana salarial en Hortofrutícola Costa de Almería							
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)	Brecha anualiz. (%)	Brecha norm. (%)	Brecha equiparada (%)
434	330	5.599,53	15.549,62	63,99	24,59	63,69	23,92

Podemos ver que hay una brecha salarial de 52,48%, aunque si anualizamos y normalizamos los salarios, es decir, calculando la brecha equiparada, esta es de un 28,40%.

En el caso del estudio de brecha a través de la mediana, el resultado es un 63,99%, asimilando al año completo y normalizando la jornada, de un 23,92%.

3rd. Factores desencadenantes de las diferencias retributivas

Por último, exponemos los factores desencadenantes de las diferencias retributivas:

- **Aplicación de complementos salariales.**

Se detectan diferencias en determinados **complementos salariales**, tanto en el análisis general como en el análisis individual atendiendo a la clasificación profesional de la entidad, lo cual es debido a la naturaleza de aplicación de dichos conceptos retributivos (“ANTIGÜEDAD”, “ACTIVIDAD”, “P.BENEFICIOS”, “GRATIFICACIONES EXTRAS”, “QUEBRANTO DE MONEDA”, “COMPLEMENTO PERSONAL”, “NOCTURNIDAD”, “ASISTENCIA”, “P. CONSOLIDADO”, “CUENTA CONVENIO”, “P. CONVENIO”, “P.RETRIBUIDO”, “P. TRANSPORTE”, “VACACIONES”, “PREMIO CONSTANCIA”, “HORAS IRREGULARES 1”, “AJUSTES VACACIONES”, “BOLSA HORAS IRREGULARES” y “PERMISO RETRIBUIDO MANIPULADO”), así como atendiendo a la aplicación de los convenios colectivos anteriormente indicados y a las situaciones de IT.

- **Segregación horizontal.**

La **segregación horizontal** también afecta en este sentido, ya que existen varios puestos de trabajo ocupados principalmente por hombres que perciben un salario base y una serie de complementos cuya retribución es superior a otros puestos de trabajo, o que directamente no se perciben, lo cual afecta a la brecha salarial general.

- **Jornadas parciales/reducciones de jornada y días trabajados.**

Como hemos podido observar en el diagnóstico retributivo, se detectan diferencias en el análisis de la “Brecha salarial efectiva %”, las cuales se reducen al ajustar el salario a año completo trabajado y a jornada completa (< 25,00%).

- **Conclusiones.**

Podemos decir por tanto que las diferencias detectadas en la entidad se originan por:

- La segregación horizontal existente
- La naturaleza de aplicación de determinados complementos salariales
- Las jornadas parciales/reducciones de jornada
- Los días trabajados

- *Las situaciones de IT*

X. OBJETIVOS GENERALES

1. OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Aumento del porcentaje del sexo subrepresentado en la empresa.
- Disminución de la segregación horizontal y vertical existentes en los distintos niveles, grupos y categorías profesionales.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminución de la brecha salarial, buscando alcanzar la igualdad retributiva en todas las áreas.

XI. PLAN DE ACCIÓN - EJES

1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

BASE DE DATOS CON INFORMACIÓN DESAGREGADA POR SEXO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)
Prioridad	Media

COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso <input type="checkbox"/> Inclusión compromiso (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las ofertas de empleo (si/no)
Prioridad	Media

GUÍA PARA EL USO INCLUSIVO Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar y facilitar entre el personal responsable de los procesos de selección, una guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las ofertas de trabajo y en la denominación de puestos
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Diciembre 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado</p> <p><input type="checkbox"/> Diseño de una guía donde se establecen recomendaciones básicas para el uso del lenguaje (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Enumerar dptos./puestos entre los que se ha difundido la guía</p> <p><input type="checkbox"/> Utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección</p>
Prioridad	Alta

OFERTAS DE EMPLEO CON LENGUAJE INCLUSIVO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento RR.HH o departamento que oferte la vacante.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos y personal encargado de reclutamiento</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar ofertas de empleo anunciadas <input type="checkbox"/> Revisión de ofertas de trabajo (si/no)
Prioridad	Media

PROTOCOLO DE SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.
Descripción detallada de la medida	Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Diseño protocolo de selección con perspectiva de género (si/no) <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal <input type="checkbox"/> Uso de técnicas de selección apropiadas (si/no)
Prioridad	Alta

2

RETRIBUCIONES

REGISTRO SALARIAL	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente el registro salarial de acuerdo al R.D. 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. Los resultados serán presentados a la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad anualmente.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % Brecha <input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no) <input type="checkbox"/> Registro actualizado regularmente (si/no) <input type="checkbox"/> Registro realizado (si/no)
Prioridad	Alta

REVISAR LOS COMPLEMENTOS SALARIALES, EXTRASALARIALES, INCENTIVOS, BENEFICIOS SOCIALES, ETC.	
Área de actuación	Retribuciones
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Revisar y en su caso redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % Brecha</p> <p><input type="checkbox"/> Brecha supera el 25% (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> N° de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben</p> <p><input type="checkbox"/> Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (si/no)</p>
Prioridad	Alta

3

PROMOCIÓN PROFESIONAL

REGISTRO Y SEGUIMIENTO DE LAS PROMOCIONES	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Contar con un registro de las promociones, con datos 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 de manera que se pueda efectuar un seguimiento periódico
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Base de datos procesos de promoción (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo</p> <p><input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (proceso de promoción, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, promoción)</p>
Prioridad	Media

COMUNICACIÓN INTERNA DE VACANTES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Garantizar que la información relativa a los procesos de promoción interna alcance a todo el personal
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación abierta y pública en la empresa sobre la disponibilidad de vacantes para la promoción interna, indicando las aptitudes, requisitos y competencias necesarias para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidatura
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tableros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas <input type="checkbox"/> Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)
Prioridad	Alta

PRIORIDAD EN LA PROMOCIÓN DEL SEXO SUBREPRESENTADO	
Área de actuación	Promoción Profesional
Objetivos que persigue	Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical.
Descripción detallada de la medida	Establecer, como medida de acción positiva, el principio general en los procesos de promoción interna de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad <input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) <input type="checkbox"/> N° de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida
Prioridad	Alta

4

FORMACIÓN

FORMACIÓN EN GÉNERO A ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, MANDOS INTERMEDIOS Y RR.HH.	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Entidad y/o persona docente</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>
Prioridad	Alta

JORNADA FORMATIVA Y DE SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Celebrada jornada de formación en igualdad (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Ponentes o docentes</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>
Prioridad	Alta

PROMOVER LA FORMACIÓN TRAS LA INCORPORACIÓN AL PUESTO POR PERMISOS PARA CUIDADOS DE FAMILIARES	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje</p> <p><input type="checkbox"/> % de personas que se incorporan, tras un excedencia, y reciben formación</p>
Prioridad	Media

RESERVA DE UN PORCENTAJE DE LAS PLAZAS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN OFERTADOS PARA SU ADJUDICACIÓN AL SEXO MENOS REPRESENTADO EN EL ÁREA

Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas
Descripción detallada de la medida	En las convocatorias de cursos se reservará un porcentaje de las plazas para su adjudicación al sexo menos representado en el área a la que se dirija el curso de formación, siempre que reúnan los requisitos establecidos en dichas convocatorias y salvo que el número de solicitudes de mujeres u hombres sea insuficiente o no existan en el área correspondiente suficientes para cubrir dicho porcentaje.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % plazas reservadas
Prioridad	Media

CURSOS DE FORMACIÓN CON IMÁGENES Y LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Publicitar los cursos de formación con imágenes y lenguaje que inviten directamente a participar al sexo infrarrepresentado, especialmente en aquellos tipos de formación que las permitan acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas y viceversa.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Comparativa con situación anterior <input type="checkbox"/> Nº mujeres y hombres inscritos/as
Prioridad	Media

GARANTIZAR UNA FORMACIÓN NO SEXISTA	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Garantizar una formación no sexista, pidiendo a las empresas y/o profesionales contratados para la impartición de formación que apliquen el principio de igualdad en los cursos a impartir y que utilicen un lenguaje, imágenes y ejemplos no sexistas.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aplicación de la perspectiva de género en los cursos formativos (si/no) <input type="checkbox"/> Nª de entidades y/o personas avisadas <input type="checkbox"/> Resultados obtenidos
Prioridad	Media

PLANIFICAR LA FORMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Formación
Objetivos que persigue	Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas.
Descripción detallada de la medida	Planificar la formación desde la perspectiva de género, elaborando un plan de formación que incluya: análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación de mujeres y hombres, programación de cursos en materia de igualdad, información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.
Cronograma de implantación	Junio 2025 - Diciembre 2026
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° asistentes a los cursos de formación, por sexo. <input type="checkbox"/> Plan de formación difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Plan de formación realizado (si/no)
Prioridad	Alta

5

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

DISEÑAR Y DIFUNDIR UN DOCUMENTO CON LOS DISTINTOS PERMISOS, DERECHOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES

Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	<p>Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores como en el convenio colectivo de aplicación y diferenciando aquellos permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. Se hará mención expresa a que los permisos pueden ser utilizados por hombres y mujeres, indistintamente, para fomentar la corresponsabilidad en el uso de estos permisos y medidas.</p> <p>Se tendrá en cuenta, en la medida de lo posible, la nacionalidad de las personas trabajadoras de cara a la redacción de dichos documentos.</p>
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Junio 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Documento realizado (si/no)
Prioridad	Alta

ESTABLECER UNA POLÍTICA INTERNA DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
Cronograma de implantación	Diciembre 2025 - Diciembre 2026
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Creación de un documento acreditativo (si/no) <input type="checkbox"/> Política difundida a la plantilla (si/no) <input type="checkbox"/> Política interna establecida (si/no)
Prioridad	Media

PERMISO RETRIBUIDO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE FAMILIARES A TRATAMIENTOS ONCOLÓGICOS, DIÁLISIS O SIMILARES.	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla
Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido con un límite de horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico, diálisis o similares.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> <u>Recursos materiales:</u> <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Medida implantada (si/no) <input type="checkbox"/> N° de personas beneficiadas, por sexo
Prioridad	Alta

CAMPAÑAS O GUÍAS INFORMATIVAS DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Realizar campañas o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no solo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por paternidad o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento de la corresponsabilidad (si/no) <input type="checkbox"/> Campañas realizadas (si/no) <input type="checkbox"/> Canales o vías utilizadas. Enumerar
Prioridad	Alta

REGISTRO DE LOS DIFERENTES PERMISOS SOLICITADOS PARA LA CONCILIACIÓN	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por solicitar permisos o ejercer los derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Disponer de un registro que recoja los diferentes permisos, ausencias, suspensiones de contrato, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Base de datos permisos (si/no) <input type="checkbox"/> Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)
Prioridad	Media

PERMISO PARA LA REALIZACIÓN DE GESTIONES PREVIAS A LAS ADOPCIONES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Garantizar un permiso no retribuido o recuperable, a elección de la persona solicitante de 4 días, debidamente acreditado, para la realización de gestiones previas a las adopciones.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Medida implantada (si/no) <input type="checkbox"/> Nº de personas beneficiadas, por sexo
Prioridad	Alta

EXCEDENCIA PARA LA REALIZACIÓN DE GESTIONES PREVIAS A LAS ADOPCIONES	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Conceder una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Medida implantada (si/no) <input type="checkbox"/> Nº de personas beneficiadas, por sexo
Prioridad	Alta

EXCEDENCIA ESPECIAL	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas y garantizando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad
Descripción detallada de la medida	Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge, pareja de hecho (debidamente inscritas), o descendientes, debidamente acreditado, con derecho a reserva del puesto de trabajo.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Medida implantada (si/no) <input type="checkbox"/> Nº de personas beneficiadas, por sexo
Prioridad	Alta

6

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

CAMPAÑA PARA LA DIFUSIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el II Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Realizar una campaña específica de difusión del II Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Junio 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> II Plan de igualdad difundido interna y externamente (si/no) <input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Canales de información utilizados
Prioridad	Alta

ELABORAR UN MANUAL DE BIENVENIDA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Garantizar que la información sobre el II Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés
Descripción detallada de la medida	Elaborar un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del II Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Diciembre 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Alcance</p> <p><input type="checkbox"/> Manual realizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no)</p>
Prioridad	Alta

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES EXTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas
Prioridad	Media

LENGUAJE E IMÁGENES DE LAS COMUNICACIONES INTERNAS	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Revisión del lenguaje (si/no) <input type="checkbox"/> Revisión de las imágenes (si/no) <input type="checkbox"/> Enumerar fuentes revisadas
Prioridad	Media

RESEÑA EN LA WEB EN TEMÁTICA DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad
Descripción detallada de la medida	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Junio 2025
Responsables	Departamento de RR.HH. y departamento de informática
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos e Informática
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> % de visitas <input type="checkbox"/> Reseña incorporada en la web (si/no)
Prioridad	Alta

CANAL DE COMUNICACIÓN ENTRE LA PLANTILLA Y LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	<p>Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad.</p> <p>Se establecerá la metodología en un protocolo para su uso y control.</p>
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Junio 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Buzón de sugerencias implantado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Metodología definida (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas</p> <p><input type="checkbox"/> Nº de sugerencias/opiniones recibidas al año</p>
Prioridad	Alta

ENCUESTA SOBRE IGUALDAD DIRIGIDA A LA PLANTILLA TRAS LA VIGENCIA DEL II PLAN DE IGUALDAD	
Área de actuación	Comunicación, lenguaje e imagen no sexista
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del II plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del II Plan de igualdad.
Cronograma de implantación	Junio 2028 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Encuesta realizada (si/no) <input type="checkbox"/> Informe de resultados realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Nº de respuestas por sexo
Prioridad	Baja

7

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FORMACIÓN EN MATERIA DE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Formación en materia de acoso a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, Comisión Negociadora y responsables del protocolo de acoso
Cronograma de implantación	Junio 2025 - Junio 2026
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Curso impartido (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración</p> <p><input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de violencia y acoso (encuesta, entrevista...)</p> <p><input type="checkbox"/> Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Satisfacción percibida</p>
Prioridad	Alta

FORMACIÓN Y/O SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO A LA PLANTILLA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Cronograma de implantación	Junio 2025 - Junio 2026
Responsables	Responsable de Formación y Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Coste curso(s)</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Responsable de Formación y personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Formación impartida (si/no) <input type="checkbox"/> Lugar y fecha de celebración <input type="checkbox"/> Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) <input type="checkbox"/> N° personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad <input type="checkbox"/> Satisfacción percibida
Prioridad	Alta

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
Descripción detallada de la medida	Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual disponible en la empresa, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Junio 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas <input type="checkbox"/> Protocolo actualizado (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo difundido (si/no) <input type="checkbox"/> Protocolo revisado (si/no) <input type="checkbox"/> Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)
Prioridad	Alta

FOLLETOS/CARTELES/TRÍPTICOS SOBRE ACOSO	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir entre la plantilla folletos/carteles/trípticos, que contengan información sobre el acoso, sus riesgos y el procedimiento a seguir.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Junio 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, cartelería, tabloneros, etc. <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Alcance <input type="checkbox"/> Cambios percibidos en el ambiente de trabajo <input type="checkbox"/> Folletos, carteles o trípticos realizados y difundidos (si/no)
Prioridad	Alta

REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo
Descripción detallada de la medida	Revisar y en su caso adaptar el Código de Conducta para que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras y prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Junio 2025
Responsables	Departamento de RR.HH
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<p><input type="checkbox"/> Código de conducta actualizado (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Código de conducta difundido (si/no)</p> <p><input type="checkbox"/> Código de conducta revisado (si/no)</p>
Prioridad	Alta

8

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO SIN SESGOS DE GÉNERO	
Área de actuación	Clasificación profesional
Objetivos que persigue	Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Junio 2026
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Análisis de puestos realizado (si/no) <input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos
Prioridad	Alta

9

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PRIORIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL SEXO INFRARREPRESENTADO.

Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivos que persigue	Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección, y como medida de acción positiva, que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo infrarrepresentado.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Aumento % contratación del sexo subrepresentado <input type="checkbox"/> Disminución segregación horizontal <input type="checkbox"/> Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) <input type="checkbox"/> N° de mujeres y hombres contratados a través de esta medida
Prioridad	Alta

10

VIOLENCIA DE GÉNERO

DIFUNDIR UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género
Cronograma de implantación	Enero 2025 - Diciembre 2025
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Protocolo entregado a responsables (si/no)
Prioridad	Alta

FACILITAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<p><u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros</p> <p><u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas</p> <p><u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos</p>
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° permisos atendidos <input type="checkbox"/> N° solicitudes
Prioridad	Alta

NO COMPUTAR AUSENCIAS O FALTAS MOTIVADAS POR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad
Descripción detallada de la medida	En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.
Cronograma de implantación	Diciembre 2024 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> N° de ausencias o faltas causadas por la violencia de género
Prioridad	Alta

"RED DE EMPRESAS POR UNA SOCIEDAD LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO"	
Área de actuación	Violencia de género
Objetivos que persigue	Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social con especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género
Descripción detallada de la medida	Adhesión a la "Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género", potenciando la contratación de estas mujeres. La empresa tendrá en cuenta la posibilidad de utilizar estos contratos bonificados cuando se tenga que ampliar plantilla, búsqueda de vacantes, etc.
Cronograma de implantación	Abril 2026 - Noviembre 2028
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Adhesión realizada (si/no) <input type="checkbox"/> N° de mujeres que han sufrido violencia de género contratadas
Prioridad	Media

11

SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Se considerarán las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales, en la evaluación de riesgos laborales, aplicando así la perspectiva de género.
Cronograma de implantación	Junio 2025 - Diciembre 2026
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Riesgos percibidos
Prioridad	Media

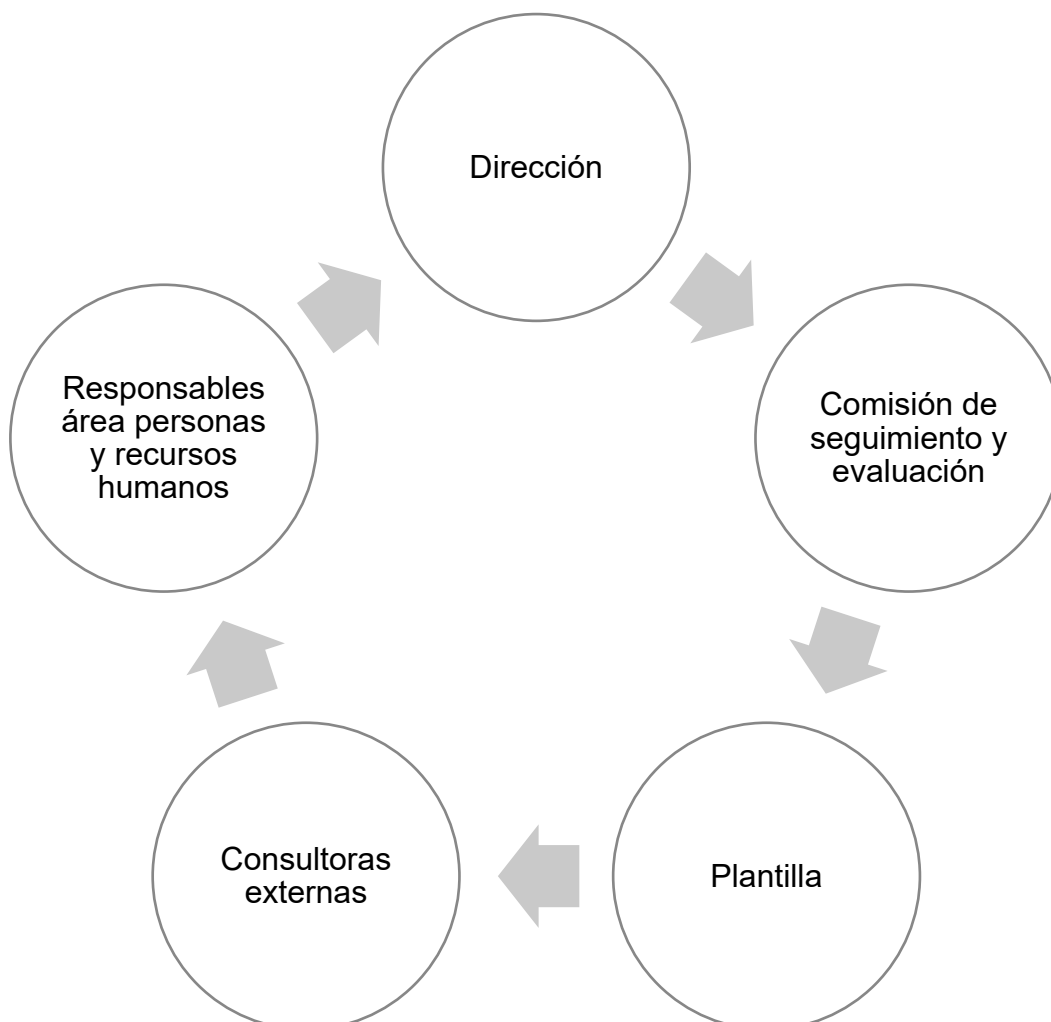
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Área de actuación	Salud laboral desde una perspectiva de género
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres
Descripción detallada de la medida	Recopilar datos, desagregado por sexo, que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres
Cronograma de implantación	Junio 2025 - Diciembre 2026
Responsables	Departamento de RR.HH.
Recursos asociados	<u>Recursos económicos:</u> Costes de personal, papelería y suministros <u>Recursos materiales:</u> Correo electrónico, medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas <u>Recursos de personal:</u> Personal del Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	<input type="checkbox"/> Medidas de seguridad, equipos de protección y/o herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (si/no) <input type="checkbox"/> Plan de prevención verificado (si/no)
Prioridad	Media

XII. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, la empresa dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios materiales. La empresa dispondrá de instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral y más concretamente los siguientes agentes para la ejecución de las medidas:



II PLAN DE IGUALDAD

Hortofrutícola Costa de Almería S.L.



	2024	2025												2026												2027												2028													
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Revisar los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc.																																																			
PROMOCIÓN PROFESIONAL																																																			
Registro y seguimiento de las promociones																																																			
Comunicación interna de vacantes para la promoción interna																																																			
Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado																																																			
FORMACIÓN																																																			
Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.																																																			
Jornada formativa y de sensibilización en igualdad a toda la plantilla																																																			
Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares																																																			

	2024	2025												2026												2027												2028																
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Registro de los diferentes permisos solicitados para la conciliación																																																						
Permiso para la realización de gestiones previas a las adopciones																																																						
Excedencia para la realización de gestiones previas a las adopciones																																																						
Excedencia especial																																																						
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																						
Campaña para la difusión del II Plan de Igualdad																																																						
Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género																																																						
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas																																																						
Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas																																																						

	2024	2025												2026												2027												2028															
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																					
Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género																																																					
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																																																					
Prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado.																																																					
VIOLENCIA DE GÉNERO																																																					
Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género																																																					
Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género																																																					
No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género																																																					
"Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género"																																																					

	2024	2025												2026												2027												2028														
	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	
SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO																																																				
Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos laborales																																																				
Política de prevención de riesgos con perspectiva de género																																																				

XIV. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

1. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El **seguimiento** es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el II Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

Forma, temporalización y personas encargadas

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la *Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del II plan de igualdad*.

Los miembros de la comisión se reunirán periódicamente, **de manera anual**, y se levantará acta reunión y realizando un **informe de seguimiento anual**.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del II Plan de Igualdad son:

- **Analizar el proceso de implementación**, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- **Comprobar los resultados inmediatos del II Plan de Igualdad** para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- **Adaptar o reajustar el Plan** para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- **Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del II Plan de Igualdad.**

Metodología de seguimiento

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

Cada ficha incluirá tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del II plan de igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

2. EVALUACIÓN DEL PLAN

La **evaluación** final, como su propio nombre indica, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del II Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba **tres perspectivas**:

- Evaluación de resultados
- Evaluación de procesos
- Evaluación de impacto

Forma, temporalización y personas encargadas

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la *Comisión u Órgano paritario para el seguimiento, evaluación y revisión del II plan de igualdad* y se realizará:

- Una **evaluación intermedia** (a los dos años de la implantación).

- Una **evaluación final** (al finalizar la vigencia del plan)

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

Objetivos

Con la **evaluación final** se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del II plan de igualdad tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del II Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del II Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del II Plan de Igualdad.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

Metodología de evaluación

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio que pudieran establecerse otras versiones.

1º Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y, consecuente análisis de conclusiones, listados de asistencia a cursos, participación obtenida en actividades, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

Cabe mencionar, que será de especial importancia tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano durante todo proceso de implantación y seguimiento del II Plan de Igualdad

2º Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.

3º Plan de mejora. Permite:

- Detectar las necesidades y causas que las generan.
- Definir las acciones de mejora a aplicar.
- Establecer prioridades de acción y su calendarización.
- Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
- Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres actualizado.

4º Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión y la Dirección de la empresa, será difundido al resto de personal.

3. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El II plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del II plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al II plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el II plan de igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones según el cuadro que veremos a continuación, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

Control de versiones					
Edición	Fecha	Elabora	Asesora	Aprueba	Descripción
1	Diciembre - 2024	Comisión negociadora	Concilia2	Comisión negociadora	Redacción inicial
2

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

4. DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

La comisión negociadora del II plan de igualdad designa a las personas que se indican a continuación para conformar la comisión de seguimiento, evaluación y revisión del II plan de igualdad.

Comisión para el seguimiento, evaluación y revisión del II Plan de Igualdad		
Nombre y apellidos	Cargo	Organización sindical
En representación de la entidad		
María Carmen Palenzuela Román	Responsable de RRHH	-
Ángeles Suárez Jiménez	Técnica de RRHH	-
En representación de las personas trabajadoras		
Nany Rodríguez Villegas	-	FICA UGT Almería
María Luisa González Rodríguez	-	UP CCOO Almería

5. CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2027											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													
		2028											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Seguimiento													
Evaluación													

XV. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas tanto en representación de la entidad, como en representación de la plantilla, se aprueba el presente II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con fecha 30 de diciembre de 2024.

XVI. ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1 COMPROMISO DE HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas 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, HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. 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 organización.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

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

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

1. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
2. 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;
3. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
4. 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 digital, virtual o ciberacoso);
5. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
6. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; 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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– 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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Roquetas de Mar (Almería), a 30 de diciembre de 2024

2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. 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 e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo – incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. 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 resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L..

La empresa, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de 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 aun 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 HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. 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 todas las personas que conformamos la organización, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, la dirección de HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2 Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual:

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

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 o de acoso por razón de sexo 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:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; 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, 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, su sujeto activo será aquel 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 realizado 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 percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera

pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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 persona 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 destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.

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.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

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

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología², el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

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

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

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

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

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

² Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

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

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

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

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

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

trabajo.

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

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

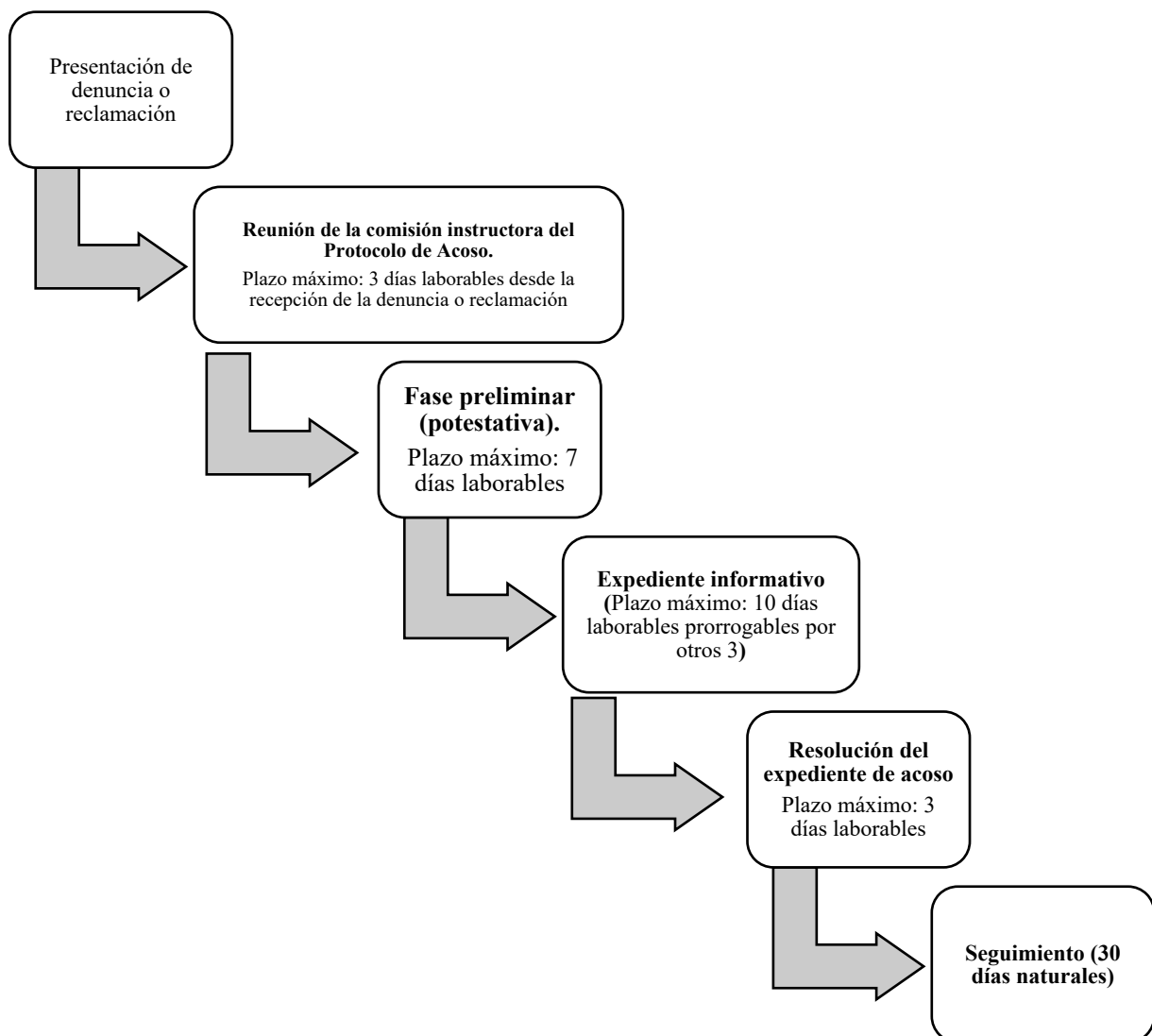
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

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

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo II de este Protocolo.

3

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



3.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por 3 personas³:

- María Carmen Palenzuela Román, Responsable de RRHH.
- Ángeles Suárez Jiménez, Técnica de RRHH.
- Concepción Yelamos Fernández, Jefa de línea.
- En calidad de suplente se designa a: Inmaculada García Hernández, Administrativa.

Si en un futuro se constituye RLPT en la entidad, dicha RLPT participará en dicha comisión instructora.

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 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 asesoría confidencial externa que podrá acompañar a esta comisión en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación 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, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones 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.

³ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

3.1.1. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L., **María Carmen Palenzuela Román, Responsable de RRHH**, será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización⁴.

Las personas trabajadoras de HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. habilita el siguiente canal de denuncias: igualdad@hcostadealmeria.com

Las denuncias no serán anónimas, se identificara a la persona denunciante y a la persona denunciada, siempre garantizando la confidencialidad.

Por otro lado, se garantizará la ratificación de la denuncia por parte de la presunta víctima.

Si de este procedimiento no se acuerda una resolución, se acudirá a los organismos judiciales pertinentes.

A este canal solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Adicionalmente, 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 reclamación por escrito. La presentación de la denuncia o reclamación por escrito podrá ser remitida por correo electrónico a igualdad@hcostadealmeria.com o mediante entrega física en formato papel.

⁴ Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

La denuncia, que podrá ser presentada bien a través del formulario on-line, o bien a través del modelo que figura en el anexo, por correo electrónico o de forma presencial, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

3.1.2. 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 denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora 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 denuncia o reclamación 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, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, 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 denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

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.

Igualmente, 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.

3.1.3. 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 investigación⁵, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, 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 HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. 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 HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. 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. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, 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 levantará un acta en la 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 o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, 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 apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a

⁵ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

la dirección de HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

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 a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la 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 diez 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 tres días laborables más.

3.1.4. La resolución del expediente de acoso

La dirección de HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. 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 HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. 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. 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 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 previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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 HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. 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 la conducta agresora 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 HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización 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 con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- 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 a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

3.1.5. 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.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

4 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 HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L., y tendrá la misma vigencia que dicho Plan.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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.

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA PARA PRESENTAR POR ESCRITO MEDIANTE CORREO ELECTRÓNICO O ENTREGA EN PAPEL A RRHH

I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Área, departamento y/o Centro de trabajo:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

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

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa HORTOFRUTÍCOLA COSTA DE ALMERÍA S.L.

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a **IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA** y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO II. DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

LEY ORGÁNICA 10/1995, DE 23 DE NOVIEMBRE, DEL CÓDIGO PENAL.

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurren las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del

artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 1.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.
- 2.^a Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.
- 3.^a Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.
- 4.^a Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.
- 5.^a Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.
- 6.^a Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.
- 7.^a Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.
3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO III

Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.
4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.
5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

El modelo de protocolo se toma como referencia del Manual facilitado por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.

