PLAN DE IGUALDAD DE ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.L.

Contenido

1. PRESENTACIÓN 4

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. 8

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. 9

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO 10

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 19

6. MEDIDAS DE IGUALDAD 21

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO 40

8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN 43

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES 44

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS 48

ANEXO 1 - 1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 53

ANEXO 1 - 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO. 55

1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO 55

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 61

ANEXO 1 - 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR 70

1. PRESENTACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	ESCUELAEUROPEA DE MAQUINARIA,SL					
NIF	B52531159					
Domicilio Social	P.I GRANDA II C/ LOS ROBLES ,I , S/N 33199 SIERO ASTURIAS					
Forma jurídica	Sociedad Limitada					
Año de constitución	2017					
Responsable de la entidad						
Nombre	Pablo Daniel Santiago Sánchez					
Cargo	Gerente					
Teléfono	985284431					
Correo electrónico	info@escuelamaquinaria.es					
Responsable de igualdad						
Nombre	Mariola Gutiérrez Álvarez					
Cargo	Coordinadora Ejecutiva					
Teléfono	985284431					
Correo electrónico	mariola@escuelamaquinaria.es					
ACTIVIDAD						
Sector de actividad	Otra Educaciónn.c.o					
CNAE	85,59					
Descripción de actividad	Formación en prevención de riesgos laborales , seguridad industrial y maquinaria					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Principalmente en Asturias sin excluir cualquier comunidad autónoma o incluso ámbito internacional.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	10	Hombres	17	Total	27
Centros de trabajo	Asturias y Madrid					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
¿Dispone de departamento de personal?	No					
Certificados o reconocimientos de	Aún no se han obtenido. Pero se aspira a ello.					

igualdad obtenidos						
Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	2	Total	3

BREVE RESEÑA DE LA ENTIDAD:

La ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA S.L es un centro de formación especializada en formación en prevención de riesgos laborales , seguridad industrial y maquinaria.

Cuanta con numerosas acreditaciones UNE, IPAF , GWO ,..

A nivel organizativo, cuenta con un departamento administración, un departamento de coordinación, un departamento formación y un departamento comercial.

ROXU GRUPO

Además La ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA S.L es el Escuela de Formación de GRUAS ROXU, S.A..

Gruas ROXU Fundada en 1981, se compone de un gran equipo de profesionales que desarrollan su actividad en toda España. Su sede central está ubicada en Meres, Siero, en la zona centro de Asturias. También dispone de una delegación en León, Ribaseca y, su actividad está presente en América desde 2013, a través de trabajos realizados en Costa Rica, Uruguay y Chile. Ha desarrollado proyectos entre otros países, en Ucrania, Polonia, Alemania, Portugal y Francia y, es el resultado final de la fusión y absorción de otras prestigiosas empresas dedicadas a idéntica actividad e instaladas en el norte oeste de la península, si bien, de esta fusión como decimos, el resultado a la fecha es una única empresa.

ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA

El presente plan de igualdad responde a la necesidad de adaptar a la legislación vigente el contenido del Plan de Igualdad.

ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA

La Escuela Europea de Maquinaria (perteneciente al Grupo Roxu) es un centro formativo de referencia en España especializado en la enseñanza teórico-práctica para el manejo seguro de maquinaria industrial y la prevención de riesgos laborales. Fundada originalmente para capacitar al personal del propio grupo y a sus clientes, la escuela cumple 10 años de trayectoria consolidada como una entidad de alcance estatal.

Su sede central cuenta con más de 3000 m² de instalaciones logísticas y áreas de prácticas en el Polígono de Granda, Siero (Asturias), muy cerca de Oviedo, además de poseer una delegación en Madrid

La Escuela destaca por ofrecer formación homologada bajo estrictas normativas vigentes (como la **Norma UNE** o certificaciones internacionales GWO):

- **Maquinaria de Elevación y Carga:** Cursos especializados en Grúas Móviles Autopropulsadas, Grúas Hidráulicas Articuladas (GHA) y Puentes Grúa.
- **Logística:** Capacitación para operadores de Carretillas Elevadoras (frontales y retráctiles), plataformas elevadoras (PEMP) y manipuladores telescópicos. [1, 2]

- **Movimiento de Tierras:** Prácticas reales con retroexcavadoras, palas mixtas y minicargadoras.
- **Seguridad y PRL:** Cursos de prevención de riesgos, capacitación como Recurso Preventivo (60 horas) y trabajos en Espacios Confinados o alturas

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Responsable del Plan de Igualdad es:

Nombre	Mariola Gutiérrez Álvarez
Cargo	Coordinadora de formación y responsable agencia de colocación
Teléfono	984284431
Correo electrónico	mariola@escuelamaquinaria.es

Las partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad son:

De una parte, en representación de la compañía:

- D. Pablo Santiago Sánchez, Gerente
- D : Juan Luis Pérez, como director de la Escuela
- Doña Mª de la O Gutiérrez Álvarez , como coordinadora ejecutiva

De otra parte, como representación de la parte social:

- D. Luciano Perez Lobeto
- Dña. Noelia García Fernández
- D. Rubén Sol Álvarez

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal

El II Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.L, haciéndose extensible a aquellos trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria, si los hubiera.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad es nacional, ya que ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.L. dispone de centros de trabajo ubicados en : Asturias (Meres-Siero) , en Madrid y en Santa Cruz de Tenerife.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su firma

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, siendo este el máximo legal establecido en el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020,de 13 de octubre, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad.

3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Este I Plan de Igualdad forma parte de nuestro planteamiento estratégico orientado a desarrollar políticas de gestión y de empresa, poniendo de manifiesto la realidad de una gestión de Recursos Humanos orientada a garantizar la igualdad de trato entre las personas de distinto género y ante la diversidad, promoviendo los valores de equipo necesarios para conformar una estructura unida, enfocada en la productividad y autonomía de sus tareas.

El contenido principal serán aquellas medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, con alusión expresa a las siguientes áreas (art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007): **proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 92/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención y prevención del acoso y por razón de sexo.**

Previamente, se procede a la elaboración de un diagnóstico de la situación de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de género, el cual se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilita todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cumplimiento de los diferentes objetivos se ha realizado el análisis de diagnóstico, recogiendo tanto información relativa a la igualdad en la organización, como por el contrario datos que puedan

revelar discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres.

La Dirección de la empresa explica que la primera fase para implementar un plan de igualdad consistió en elaborar un informe diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa. A estos efectos y, conforme a lo dispuesto en el art. 46.2 de la Ley de Igualdad , la Dirección de la empresa ha dado información previa sobre el informe de Diagnóstico, el cual por acuerdo entre las partes negociadoras del primer plan de igualdad, había sido encargada y posteriormente ha sido revisado por la Comisión de Igualdad como función de seguimiento y evaluación, todos los cuales llevaron a cabo su trabajo en el que se incluyeron referentes a: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 92/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención y prevención del acoso y por razón de sexo; y procediendo a la entrega del mismo a la parte social para su análisis, concluye la parte social, con la conformidad al Informe diagnóstico ya que el mismo es la imagen fiel de la realidad actual de la misma.

En definitiva, el actual diagnóstico ha sido elaborado con el acuerdo de la comisión de igualdad y con información extensa sobre todos los ámbitos a desgranar.

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso al empleo como en la promoción (**proceso de selección y contratación)** no existe causa de discriminación o desigualdad por razón de género, salvo la clara infra representación femenina por lo que se aplicarán las medidas propuestas (vid **apartados 6.1** del presente documento) ; en

materia de **clasificación profesional** y por ende en la retribución de las personas que integran la plantilla de Escuela Europea de Maquinaria, SL, se siguen criterios de cualificación profesional,

experiencia, conocimiento, destreza e implicación y compromiso de carácter igualitario sin distinción alguna por causa ajena a factores objetivos relacionados con el género, por lo que en este aspecto las medidas a tomar no son relevantes si bien, en todo caso, tendremos la vigilancia adecuada y si procede su adaptación. Actualmente, en la revisión para la elaboración del diagnóstico y conclusiones en relación con la **formación y promoción profesional,** todas las vacantes de promoción se realizan usando un lenguaje no sexista. Se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres. Si bien vuelve a emerger la infra representación femenina, por lo que volvemos sobre las medidas tomadas en el **apartado 6**, de este Plan de Igualdad.

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano de Escuela Europea de Maquinaria, S.L., en tanto no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales. La entidad ofrece determinados incentivos y beneficios como son seguro de salud, vida y de accidentes. El criterio establecido para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales es su carácter voluntario por lo que todo el equipo puede beneficiarse y este es el resultado de la evaluación de **condiciones de trabajo y retribuciones**

Además, dispone de un enfoque de gestión por procesos, que incluye herramientas destinadas a la gestión de incidencias, acciones correctivas y acciones para abordar riesgos y oportunidades. Las acciones implementadas para el abordaje de riesgos y oportunidades han sido consideradas como eficaces. Anualmente se revisa la situación y se activan mecanismos para su corrección en el momento de detectarse cualquier riesgo, por lo que podemos concluir que las condiciones de trabajo son óptimas sin sesgo alguno, salvo, de nuevo la infra representación femenina.

En materia de **ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral** destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutan las y los trabajadores. La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista, y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género en la organización. La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones semanales del equipo, correo electrónico, cuestionarios de información y las Instrucciones internas.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el Plan de Igualdad permitirá reafirmar las medidas y acciones desarrolladas por los anteriores y adaptarse a las novedades normativas, así como a los cambios producidos en la organización en los últimos años.

Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres, como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de la misma.

Escuela Europea de Maquinaria, SL, en relación con la **prevención y prevención del acoso y por razón de sexo,** cuenta con un protocolo de prevención y denuncia de la violencia de género en el seno de la organización, nunca se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo.

Infrarrepresentación femenina. Sin embargo, no podemos obviar que nos encontramos ante una entidad con una representación no equilibrada entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras, lo que provoca que cualquier otro análisis parcial refleje esta peculiaridad que viene determinada por el sector en sí mismo, en el que derivado de la cultura de nuestra sociedad, los trabajos de manejo de maquinaria se haya enfocado al género

masculino. Así, entiende el Comité de Igualdad que ha de intentar variar el carácter masculino de la plantilla y que la única vía de acción que actualmente pudiera ser influyente a medio-largo plazo es la formación de mujeres para los puestos de formadora para lo cual toma la iniciativa de crear referentes para mujeres, aumentando a través de diversos canales sociales, la difusión de ofertas de empleo y cursos de formació .

4.1 AUDITORIA SALARIAL

EL Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

Auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad

Para la elaboración del informe sobre la auditoria retributiva de Escuela europea de Maquinaria, SL, se han establecido la siguiente metodología:

1. Determinación de los factores que corresponde analizar :
    a. Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales.
    b. Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a.
    c. Condiciones educativas y nivel académico.
    d. Condiciones profesionales.
    e. Factores relacionados con el desempeño.
    f. Distribución del personal.
    g. Situación personal de las personas trabajadoras.

2. Graduación de los puestos de trabajo con igual o distinto valor.
   - Mismo momento (ejercicio cerrado).
   - Misma duración (año natural o fiscal).
   - Misma jornada (datos normalizados).

     -Tiempo parcial.

     -Reducciones de jornada.

     -% de jornada que varía dentro del período de referencia.

     -Mismo puesto.
3. Segmentación de la plantilla.
4. Análisis de los datos obtenidos.
5. Diseñar el plan de actuación.
6. Puesta en marcha.

Al efecto, está pactado que, la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad.

Para el presente informe se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el ***Artículo 8 del Real Decreto 902/2021*** *que al efecto y en relación con el contenido de la auditoría retributiva impone las siguientes obligaciones para la empresa:*

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

- La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Dado que, *a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4,* se opta por la utilización de las herramientas que al efecto pone a disposición el Ministerio de Igualdad.

Con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Entidad, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

A estos efectos, la auditoría retributiva de Escuela Europea de Maquinaria , SL permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la empresa y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Institución.

Al objeto anteriormente descrito, la empresa ha facilitado procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo, entre los que se encuentran:

* Objetivo de la auditoría retributiva

* Convenio Colectivo de aplicación.

* I Plan de igualdad del personal laboral de Grúas Roxu.

* Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).

* Registros retributivos

RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Recogida de toda la información de las retribuciones efectivamente percibidas en el período de referencia, el año natural, por la plantilla de la empresa , para cada una de las situaciones contractuales y sus promedios y medianas. Dicha información segregada por género, grupo profesional, categoría, nivel o puesto o cualquier sistema de clasificación profesional que utiliza la empresa, incluyendo la totalidad de las percepciones salariales y extrasalariales.

CONCLUSIONES:

a. -¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan las mismas categorías?

No se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombre que ocupen misma categoría, los salarios resultan homogéneos en los departamentos y áreas de estudio que han sido todos los de la empresa.

b. -¿Hay otro tipo de desigualdades relacionadas , por ejemplo , con los horarios y las tareas realizadas?

No existen desigualdades en horarios, clasificación profesional, contratación, selección o tareas a desarrollar pues la valoración es básicamente neutra, al no estar originada por motivos de trato desigual entre hombre y mujeres.

Sin embargo, no se puede obviar la masculinización del puesto de instructor/a por lo que podríamos apreciar una infrarrepresentación femenina.

c-¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?

La infrarrepresentación en este puesto se achaca a razones culturales sociales en las que los puestos de esfuerzo físico y, manejo de maquinaria son tradicionalmente masculinos.

d-¿Cuál es el porcentaje que ocupan las mujeres y los hombres en puestos directivos?.

Se trata de un 40 % al ocupar dos mujeres puestos directivos frente a tres hombres.

e-¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?

No existe discriminación salarial directa o indirecta sin que el proceso de contratación tenga influencia y sin soslayar la evidencia de masculinización del puesto de instructor/a por la razón arriba expuesta sobre la autorización administrativa.

Es así, que la empresa tiene la iniciativa de intentar de forma activa la modificación de este punto mediante el establecimiento de acción formativas concretas.

Sin que exista desigualdad retributiva entre mujeres y hombres, y sin embargo observada la masculinización del puesto de instructor/a se pretende reducir el desequilibrio observado por lo que el objetivo de este Plan de Igualdad se centrará en el aumento de la representación femenina en dicho puesto.

Para ello se establecen como actuaciones concretas:

1. Difusión a través de distintos medios de la promoción del puesto.
2. Formación para la creación de referentes.

Como medida concreta se llevará a cabo un programa formativo concreto para cumplimiento de objetivos; se dará publicidad a través de cuantos medios o redes sean precisos.

Dichas actuaciones quedarán abiertas en el segundo semestre del año dos mil veinticinco con la pretensión de que durante el primer semestre de dos mil veintiséis se produjera la efectiva incorporación de más mujeres a ese puesto.

Son responsables de su implantación y seguimiento los miembros de la Comisión de Seguimiento.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del Plan de Igualdad serán:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres: Promoviendo la defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa: A través de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias para ambos géneros.
- Garantizar la igualdad retributiva entre puestos de igual valor: Huyendo de los clichés sobre puestos de trabajo que sólo pueda desempeñar un género u otro, garantizando el acceso de todas las personas a cada categoría, y estableciendo un sistema retributivo justo para cada uno de ellos sin que existan diferencias salariales injustificadas.
- Facilitar la conciliación personal y laboral: Haciendo compatibles vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, mejorando la calidad de vida no sólo de nuestros empleados, sino también de sus familias.
- Garantizar la salud laboral: Defendiendo la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa, a través de un protocolo de actuación para estos casos.
- Defender nuestros valores: En definitiva, garantizar el cumplimiento de los principios no sólo legales, sino también éticos, que forman parte de nuestra imagen empresarial y valores que conforman nuestra cultura.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan , y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos , actuaciones, personas responsables , indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado , se han reseñado como necesarias de intervención moderada las siguientes áreas: acceso a la empresa, contratación, promoción, retribución, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo, violencia de género, cultura de la empresa y comunicación y sensibilización.

Se señala como prioritaria **LA FORMACIÓN** con especial mención a la formación para mujeres en puestos de manejo de maquinaria en tanto de ella dependen el acceso a la empresa y la contratación, para conseguir neutralizar puestos masculinizados.

Como medida concreta, se dará publicidad a través de cuantos médios o redes sean precisos.

5. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación para alcanzar cada uno de los objetivos expresados:

6.1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

Preferencia del sexo infrarrepresentado

Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Descripción detallada	Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización, asegurando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción y contratación.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Revisión del procedimiento de selección *Verificación, en su caso, de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. *Número total de procesos de selección realizados. *Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. *Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. *Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. *Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Canales de comunicación de ofertas	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Canales empleados y número de personas a las que llegan con los datos desagregados por sexos.

Lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Análisis de un muestreo y porcentaje de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.

6.2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Se adoptará un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor y se ajustará la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Número de medidas propuestas y puestas en marcha. *Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional. *Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género. *Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Lenguaje no sexista en la denominación de puestos, categorías y grupos profesionales y manuales de formación

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.
Descripción detallada	Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.
Personas destinatarias	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad. Despacho de gestión de nómina y contratación.
Tiempo de desarrollo	Continuo
Fecha prevista de implantación	Inmediata
Responsable	Responsables de selección y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección, así como el responsable en materia de igualdad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Denominaciones neutras utilizadas.

6.3 FORMACIÓN:

Formación en igualdad

Objetivos que persigue	Formación en igualdad para la plantilla.
Descripción detallada	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Personas destinatarias	Dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal
Tiempo de desarrollo	**Un año**
Fecha prevista de implantación	Desde registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos	Personas encargadas

asociados	
Indicadores de seguimiento	*Número de medidas propuestas y puestas en marcha. *Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. *Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. *Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. *Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Formación tras bajas y excedencias

Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.
Descripción detallada	Facilitar el acceso a la formación de reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras una baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia, cuando lo soliciten o se produzcan cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo el impacto de los mismos y facilitando su reincorporación al trabajo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Porcentaje de hombres y mujeres formadas. *Número de veces que se aplica.

Formación dentro de la jornada laboral

Objetivos que persigue	Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación garantizando el fomento de la igualdad
Descripción detallada	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, facilitando el acceso a las trabajadoras y a los trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, siempre que sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o de cara a su desarrollo profesional.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de formaciones dentro y fuera de la jornada desagregadas por sexo.
Entrevistas de evaluación de desempeño	
Objetivos que persigue	Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.
Descripción detallada	Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño un apartado para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.
Personas destinatarias	Responsables de departamento o área
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	*Necesidades formativas detectadas. *Medidas adoptadas para facilitar la formación.

Formación en lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Impartir formación específica sobre el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	**Un año**
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de firma del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Contenido de los cursos. Número de horas y número de personas formadas desagregado por sexo.

6.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL:

En cuanto a la promoción profesional, ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, SL cuenta, singularmente con una mayoría de plantilla masculina, sin embargo, es la plantilla femenina la que ocupa los puestos de responsabilidad en selección por lo que, a la fecha, entendemos que se garantiza que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres a la hora de ocupar puestos de responsabilidad, siendo así, sin embargo, resultaría que el sexo menos representado es el femenino, por lo que se compromete a que en el futuro pueda equilibrar esta situación con la presencia de más personas del sexo femenino.

Haciendo eco de lo previsto en El Boletín Igualdad en la Empresa (BIE) tenemos en cuenta que en las empresas feminizadas existe la falsa creencia de que no es necesario adoptar medidas de igualdad porque el alto porcentaje de mujeres en la plantilla evidencia que no

así se concluye que no es el número de mujeres sino el equilibrio entre mujeres y hombres, en número, condiciones laborales y ocupación, lo que determina la igualdad. Es por ello que, por el contrario, estando en presencia de una entidad masculinizada el empeño en buscar ese equilibrio sea mayor.

Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo		Medida
Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.	➡	Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

En ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA,SL , se procurará la inclusión de mujeres en futuras contrataciones y, en concreto, para los puestos de instructores representados exclusivamente por hombres.

Prevemos que la actuación principal debe dirigirse a nuestro entorno, pues consideramos que se trata de una situación social, esto es, la segregación viene determinada por la propia estructura social que se vuelca como *una característica del mercado laboral en todo el mundo y está relacionada, directamente, con estereotipos de género que definen qué se considera propio de las mujeres y los hombres y los ámbitos donde deben desarrollar sus actividades. Y así, se espera, y se considera natural, que las mujeres centren su actividad en aquellos sectores en que predominen las relaciones interpersonales y los hombres en aquellos que requieran la aplicación de la fuerza o la tecnología.* Se nos antoja necesario abordar la adopción de medidas de igualdad de influencia en nuestro entorno a través de acciones de sensibilización en centros de formación, visibilizando la presencia de mujeres en sectores masculinizados y viceversa.

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina

Objetivo	Medida
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	Formación específica para mujeres como instructoras. Difusión a través de diferentes medios de la promoción del puesto. Programación de formación con la empresa Escuela de Maquinaria S.L. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.

Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Número de convenios o colaboraciones con entidades dedicados a la formación especializada, principalmente con la filial *Escuela Europea de Maquinaria.*
- Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
- Número de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada.

6.5. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS:

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.

Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
- Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

Perspectiva de género

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.
Descripción detallada	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos:	Las personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.

Mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos:	Las personas encargadas
Indicadores de	*Número de veces que se ha adaptado el

seguimiento	puesto/número de embarazadas/lactancia. *Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.

Cambios de puesto durante el embarazo

Objetivos que persigue	Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.
Descripción detallada	Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos:	Las personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de veces que se ha cambiado de puesto.

6.6 RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

En tanto, se ha realizado la correspondiente Auditoria Retributivas, cuyo resultado es el de no existencia de brecha salarial, y cuya vigencia y validez es la del Plan de Igualdad, no proceden otras medidas expresas, pero tampoco obsta a que se pueda revisar, mejorar o en su caso, redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales.

Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Descripción detallada	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	**Permanente**
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Las personas encargadas

Indicadores de seguimiento	*Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres *Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben *Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo *Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

Estudio salarial

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Revisión de salarios de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	**Permanente**
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Verificación del Estudio salarial.

Definición de la retribución variable

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Revisión de los conceptos que integran la retribución variable y garantizar que los criterios para su devengo respeten la perspectiva de género. Las diferencias retributivas sólo estarán justificadas en el caso de complementos salariales que reconozcan la calidad o el puesto de trabajo, así como aquellos que sean considerados "ad personam" por situaciones

	derivadas del Convenio de aplicación.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	**Permanente**
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Verificación del Estudio salarial.

Garantizar la no discriminación

Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva.
Descripción detallada	Garantizar la no discriminación salarial en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo o por lactancia.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	**Permanente**
Fecha prevista de implantación	Inmediato
Responsable	La Dirección de la Entidad
Recursos asociados	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Verificación a través del registro salarial anual

6.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

El Plan de Igualdad de la ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, SL acomete, frente al acoso y la violencia en el lugar de trabajo, la aprobación de un Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, acoso o violencia para garantizar su prevención, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones

Su texto puede consultarse a través de la página web de ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA. Si bien se adjunta al presente plan como **ANEXO *Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.***

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo	**Medida**
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.
Indicadores	
Verificar la elaboración o no del documento previsto. Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.	

6.8 APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se trata de un área de mejora y aunque la ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA,SL esté compuesta por una plantilla masculinizada y no se hayan producido casos de violencia de género, se compromete a impulsar una cultura empresarial comprometida contra la violencia de género.

Como **medida** se propone elaborar un texto que refunda los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Y, de conocer algún caso, se ofrecerá acompañamiento y/o asesoramiento a las personas que pertenecen a esta entidad y sean víctimas de violencia de género.

Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género

Objetivo	Medida
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores

- Verificar la elaboración o no del documento previsto.
- Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.

6.9 COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA:

Uso del lenguaje no sexista e inclusivo

Objetivos que persigue	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.
Descripción detallada	Las comunicaciones y publicaciones de la empresa se desarrollarán a través del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, eliminando imágenes y comunicación visual que represente a un sexo u otro en caso de contener estereotipos de género (en páginas web, folletos informativos, tarjetas, comunicaciones corporativas, etc.).
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de publicaciones revisadas y actualizadas, Número y tipo de cambios realizados, Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.

Revisión de lenguaje e imágenes de las comunicaciones

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento

Recursos	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Número de medios revisados y modificados (en caso necesario).

Guía de uso de lenguaje inclusivo y no sexista

Objetivos que persigue	Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.
Descripción detallada	Se elaborará una guía de comunicación no sexista de cara a facilitar procedimientos y metodología claros para evitar este tipo de lenguaje.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos	Personas encargadas
Indicadores de seguimiento	Publicación de la Guía.

Es importante corregir formas de comunicación o comportamientos incorrectos, tales como el ejemplo hipotético que se expone:

Supuesto o circunstancia	**Incorrecto**	**Correcto**
Referencia a determinados puestos de trabajo	"señora de la limpieza" "el chico de mantenimiento" "la secretaria"	"personal de mantenimiento" "personal de mantenimiento"(no dar por hecho que se trata de hombres) "asistente de dirección" (no dar por hecho que son mujeres).

6.10 OTRAS MEDIDAS:

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

Objetivos que persigue	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral Sensibilizar a las personas trabajadoras sobre el reparto de los tiempos de trabajo y sobre el reparto de responsabilidades familiares
Descripción detallada	Garantizar que las medidas de conciliación promovidas por la organización puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que correspondan exclusivamente a uno de los dos géneros. Inversión de roles tradicionales: si en caso de urgencia por asuntos familiares o personales avisamos a la mujer.

Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Tiempo de desarrollo	Durante la vigencia del plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Desde la fecha de registro del plan de igualdad
Responsable	Comisión de Seguimiento
Recursos	Personas encargadas Buzón de sugerencias como medio de comunicación interna Encuestas para detectar nivel de integración de la política de integración en la entidad.
Indicadores de seguimiento	Número de medios revisados y modificados (en caso necesario) Numero de encuestas realizadas

6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, queda constituida una **COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION** del presente Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada de modo paritario, dos personas por cada parte , para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes (empresa y personas trabajadoras). Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes: □ Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad con remisión expresa al apartado 9.2 de este Plan. □ Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo. □ Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad con remisión expresa al apartado 9.2 de este Plan. □ Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones. □ Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación con remisión expresa al apartado 9.2 de este Plan.

Se designa como personas integrantes de esta Comisión a las siguientes:

Representación Empresa:

- D. Pablo Santiago Sánchez, en condición de gerente de la empresa
- D. Juan Luis Pérez Fernández, como de la director Escuela
- Dña. Mª de la O Gutiérrez Álvarez como coordinadora ejecutiva

Representación Personas Trabajadoras

- D. Luciano Pérez Lobeto
- Dña. Noelia García Fernández
- D-. Rubén Sol Álvarez

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical, si la hubiera.

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

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La persona responsable-coordinadora designada, en este caso Dña. Mª de la O Gutiérrez Álvarez, será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

En mérito a lo expuesto, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en este Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan, la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación, al efecto, nos remitimos expresamente al apartado 9.1 del presente documento.

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

9.1. Fechas de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

Objetivo	Medida	Fecha de implantación	Fecha de seguimiento	Fecha de evaluación
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro de la organización, asegurando el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción y contratación.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
	Es objetivo prioritario conseguir la integración del sexo femenino en el departamento de producción, para el puesto de instructor/a para lo cual: a lo largo del segundo semestre del año en curso se tendrá programada la formación y contacto con distintas entidades. En el primer semestre de año dos mil veintiséis se tendrá realizada formación específica para el puesto y en el ejercicio dos mil veintiséis se prevé la integración de mujeres en dichos puestos. La Comisión de Seguimiento podrá variar el plazo de actuaciones por motivos justificados referentes a consecución anticipada del objetivo o postergación por dificultades en su consecución.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Revisar que los canales de comunicación de ofertas existentes llegan por igual a hombres y mujeres.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar el principio de igualdad en el	Se adoptará un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028

sistema de clasificación profesional.	acorde a dicho valor y se ajustará la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.			
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Utilizar un lenguaje no sexista en la denominación y en la descripción de las categorías o grupos profesionales.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Determinar las barreras que impiden la promoción de las mujeres.	Realizar un estudio en la empresa que determine las posibles barreras para la promoción de las mujeres y cómo acabar con estas (seguimiento de promociones, encuestas, análisis del perfil de las personas promocionadas, definición de las necesidades para las promociones).	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general.	Facilitar el acceso a la formación de reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan tras una baja de maternidad/paternidad o de un periodo de excedencia, cuando lo soliciten o se produzcan cambios importantes en su puesto de trabajo, reduciendo el impacto de los mismos y facilitando su reincorporación al trabajo.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar el acceso de todos los trabajadores/as a toda la formación que imparte la empresa.	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales, facilitando el acceso a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, siempre que sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o de cara a su desarrollo profesional.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Disponer de información actualizada sobre las necesidades formativas de la empresa y la valoración de los cursos realizados.	Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño un apartado para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar que la comunicación	Impartir formación específica sobre el uso de	Tercer	Primer	Primer

interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	lenguaje inclusivo y no sexista.	trimestre 2026	trimestre 2027	trimestre 2028
Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Velar por una protección adecuada y suficiente para la salud y seguridad laboral.	Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo durante el embarazo.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Revisión de los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar la igualdad retributiva.	Revisión salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Las comunicaciones y publicaciones de la empresa se desarrollarán a través del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, eliminando imágenes y comunicación visual que represente a un sexo u otro en caso de contener estereotipos de género (en páginas web, folletos informativos, tarjetas, comunicaciones corporativas, etc.).	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen	Revisar y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028

igualitaria de hombres y mujeres.	inclusivo.			
Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.	Se elaborará una guía de comunicación no sexista de cara a facilitar procedimientos y metodología claros para evitar este tipo de lenguaje.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Garantizar que las medidas de conciliación promovidas por la organización puedan ser disfrutadas por ambos sexos, sin que correspondan exclusivamente a uno de los dos géneros.	Tercer trimestre 2026	Primer trimestre 2027	Primer trimestre 2028

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

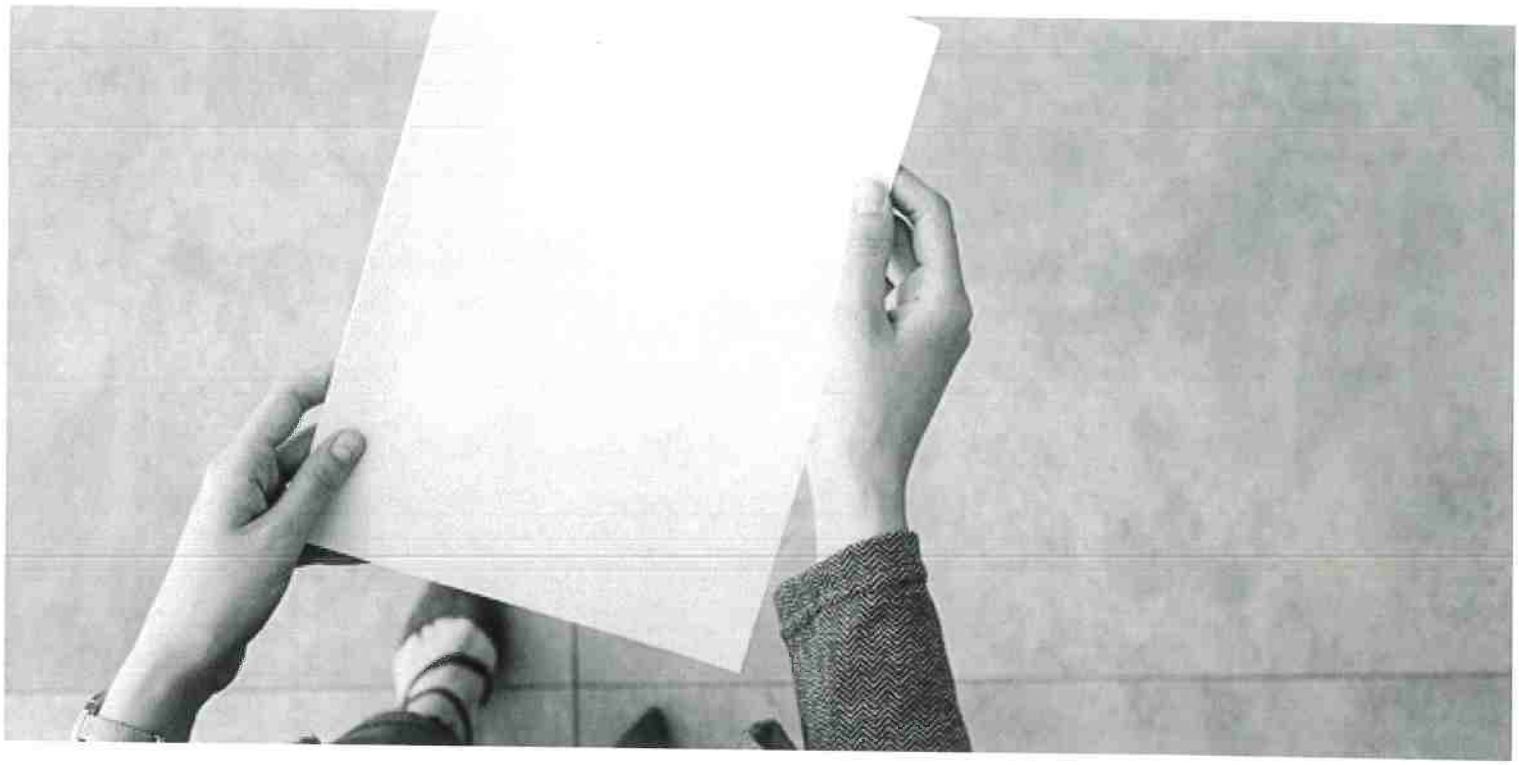
Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre: "a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios" En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Procedimiento de resolución de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

ANEXO I



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A.

Contenido

1. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO 53

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO. 55

1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO 55

2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 61

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR 70

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

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

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A.. 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.

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

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A., S.A. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

28 de julio de 2026

Mariola Gutiérrez Alvarez

Coordinadora Igualdad

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

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

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

1. La tutela preventiva frente al acoso

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

La empresa ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A.. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A.

ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A, , al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero 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 ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A.. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, S.A., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, GRÚAS ROXU, S.A. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

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

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, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d. Que no se trate de un hecho aislado.

e. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

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

1. Amenazas y agresiones físicas.

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

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

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

2. Procedimiento de actuación

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

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO. Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la queja o denuncia

FASE PRELIMINAR. Plazo máximo: 7 días laborables.

EXPEDIENTE INFORMATIVO. Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3 días.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO. Plazo máximo: 3 días laborables.

SEGUIMIENTO. Plazo máximo: 30 días naturales.

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 tres personas:

Mariola Gutiérrez Alvarez , Coordinadora Ejecutiva

Juan Luis Pérez, Director de la Escuela

Noelia García Fernández , Representante parte social

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Paula Rodríguez, Jefa de Administración.

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

La comisión instructora 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 persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

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

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

EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, SL . Mariola Gutiérrez Álvarez, Coordinadora Ejecutiva, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia[1] que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de GRÚAS ROXU, S.A. 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, pero no podrán ser anónimas, GRÚAS ROXU, S.A. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA. habilita la siguiente URL:
http://centinela.lefebvre.es/public/concept/1413497?access=mbdE82T414re%2busFVX7zU0%2fDG9t6MXErmBE7MKjpNOE%3d
con un formulario al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona

encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

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

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

LA FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

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

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

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete 7 laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación , en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, 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 GRÚAS ROXU, S.A., 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 GRÚAS ROXU, S.A. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

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

Finalizada la investigación, la comisión 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.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, 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 apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de GRÚAS ROXU, S.A. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto,

tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de

culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 3 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.

LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección de ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, SL. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 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 ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, SL . procederá a:

a. archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b. adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

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

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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de GRÚAS ROXU, S.A. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARA, S.l. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

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

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 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.

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo que sustituirá al anterior vigente es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA, SL y que con la primera de las fechas bien el día siguiente de su publicación en el boletín oficial autonómico o, bien, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de RLT y propia web empresarial[2], manteniéndose vigente durante 4 años.

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

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

ESCUELA EUROPEA DE MAQUINARIA
CIF B52531159

Mª DE LA O GOTIENNET