

PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES



REAL
FÁBRICA DE
TAPICES

2023

Índice

1. Ficha Técnica	3
2. Características generales	4
3. Estructura.....	5
4. Comisión negociadora de igualdad	6
5. Diagnóstico.....	7
01. Condiciones generales y condiciones de trabajo	9
02. Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	15
03. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	17
04. Promoción profesional	19
05. Formación	20
06. Retribuciones salariales	23
07. Derecho de corresponsabilidad	24
08. Infrarrepresentación femenina.....	26
09. Salud laboral	27
10. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	28
11. Violencia de género	29
12. Comunicación e identidad corporativa	30
6. Conclusiones y objetivos de mejora.....	31
7. Auditoría salarial.....	33
01. Valoración de puestos de trabajo.....	35
02. Política retributiva.....	50
03. Diferencias salariales.....	50
04. Conclusiones.....	52
8. Comisión de Seguimiento	54
9. Calendario de actuaciones	58
Anexo. Protocolo para la Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral.....	59

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Rosario', 'Gloria', and others, along with initials and a large checkmark.

FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA

Razón social	Fundación Real Fábrica de Tapices
CIF	G81628679
Domicilio social	C/ Fuenterrabía, nº 2.
Forma jurídica	Fundación.
Año de constitución	1996.

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	Alejandro Klecker de Elizalde
Cargo	Director General.

ACTIVIDAD

Sector actividad	Fabricación y restauración de tejidos de exclusivos.
CNAE	1399.
Convenio colectivo	Convenio Colectivo de la Real Fábrica de Tapices.

DIMENSIÓN

Personas trabajadoras	Mujeres 42	Hombres 16	Total 58
Centros de trabajo	Uno.		

REPRESENTACIÓN DE SINDICATOS

CCOO	SITEIB	UGT	3	TOTAL	100%
------	--------	-----	---	-------	------

DATOS DEL ESTUDIO

Recogida de información	01/01/2021 a 31/12/2021
Vigencia	18/01/2023 a 17/01/2027

[Signature]
Cádiz

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
Pilar López

Características generales

Partes suscriptoras del Plan

I. -Por la Dirección de la Empresa

D. Alejandro Klecker de Elizalde

D^a Susana Bernal Ledesma

D^a Luzia Mesa Alguacil

II.- Por la parte social

Por UGT, RLT, DELEGADOS DE PERSONAL

D^a Pilar Lopez Párraga

D^a Rosario Cañete Ruiz

D. Raul Martin Gonzalez

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de la Real Fábrica de Tapices.

Vigencia

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estará vigente durante 2023- 2027, siendo prorrogado anualmente tras realizar la evaluación de las acciones hasta el tiempo máximo de cuatro años recogido en la normativa, cuando se realizaría un plan nuevo.

Transcurrido el citado plazo, y con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan, podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

El seguimiento/revisión de la implantación del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento constituida a tal fin, que se reunirá al menos una vez al año.

Estructura

Diagnóstico

La comisión negociadora ha promovido la realización de un diagnóstico a partir de la información cuantitativa y cualitativa en materia de:

- Condiciones generales y de trabajo.
- Proceso de selección, contratación y bajas definitivas.
- Clasificación profesional (estructura de la plantilla).
- Promoción profesional
- Formación.
- Política salarial y auditoría retributiva.
- Ejercicio del derecho de corresponsabilidad.
- Salud laboral desde una perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Comunicación e identidad corporativa.

Programa de actuación

A partir de las conclusiones del diagnóstico se establecerán:

- Objetivos
- Medidas y acciones positivas
 - o Calendario de implantación
 - o Indicadores de seguimiento

Las actuaciones deben de servir para:

- Definir medidas correctoras
- Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.

Seguimiento y evaluación

Se valorarán los resultados obtenidos y el grado de impacto en la empresa a través de la comisión de seguimiento.

Comisión negociadora de igualdad

Finalidad

La Comisión Negociadora tiene la finalidad de negociar **las medidas a implementar** en la entidad que se recogerán en el Plan de Igualdad.

Funciones

La comisión negociadora lleva a cabo las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Diagnóstico

Para la elaboración del diagnóstico de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres se procedió a la recopilación de toda la información relativa a las características de la plantilla, en base a la clasificación acordada disgregándola por sexo. Los datos se corresponden al 31 de diciembre de 2021.

Ejes estratégicos (recomendados por el marco legal)

1	Condiciones generales y de trabajo	Situación de las personas en la empresa; tipología contractual, jornada, turnos, etc., para poder establecer si hay masculinización feminización o equidad en la plantilla, así como estabilidad y aspectos estructurales (edad, antigüedad, etc.).
2	Proceso de selección, contratación y bajas definitivas	Análisis de los procesos de selección para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación de los sesgos de género.
3	Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	Análisis de datos relacionados con la composición y características de la empresa, así como su jerarquía, para detectar desequilibrios en la distribución del personal por motivo de sexo.
4	Promoción profesional	Análisis de los procesos de promoción interna para evaluar si hay perspectiva de género y poner en valor la erradicación del llamado "techo de cristal".
5	Formación	Referente a la formación de carácter interno de la entidad; acceso a los cursos, lugar y horario de impartición y necesidades del personal, con especial atención a las mujeres.
6	Política retributiva	Reflejo de la política salarial, valorando la existencia o no de brecha salarial.
7	Ejercicio del derecho de corresponsabilidad	Análisis de los permisos, excedencias, personas a cargo y la importancia de la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
8	Salud laboral desde perspectiva de género	Análisis del índice de siniestralidad por puesto y centro de trabajo con indicación de bajas por accidentes, enfermedades, I.T., riesgo de embarazo o lactancia.
9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Investigación referente al número de casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados y su resolución a través de medidas cautelares y sanciones.
10	Violencia de género	Estudio del número de trabajadoras a las que se les haya aplicado alguno de los derechos para las víctimas de violencia de género. Medidas y protocolos.
11	Comunicación e identidad corporativa	Análisis de la identidad corporativa y políticas de RSC, así como sus vías de comunicación internas con especial atención al lenguaje no sexista.







Diagnóstico Real Fábrica de Tapices

Proceso de diagnóstico

El proceso de diagnóstico de la igualdad dentro de la **Fundación Real Fábrica de Tapices** se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos desagregados por sexo para analizar diversos aspectos de las condiciones laborales.

Se complementó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, de formación, de promoción, entre otros muchos temas abordados, desde una óptica de género.

Para el análisis de los datos, se han utilizado los siguientes índices (todos ellos desde la perspectiva de género):

- **Distribución**, es el porcentaje de mujeres u hombres, dentro del número total de personas de la franja/tramo que se está valorando.
- **Concentración (lectura de género)**, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de todas las personas de su grupo (mujeres y hombres).
- **Global**, es el porcentaje de mujeres u hombres en un tramo, dentro del total de la plantilla.
- **Brecha de género**, es la resta del porcentaje de distribución masculino y el femenino (por tramos)
- **Índice de feminización**, es el resultado de dividir el número de mujeres por el número de hombres (ya sea por tramos, o de manera general con el total de la plantilla). En el caso de que en el tramo a analizar sólo haya mujeres u hombres, se indica en el cuadro. Si el resultado es 1, el porcentaje es igual en ambos sexos, existiendo por tanto equidad. Si la cifra es superior a 1, hay más mujeres que hombres en la franja, si obtenemos un número inferior a 1, significa que encontramos más hombres que mujeres.

Evaluación global

Se ha realizado una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y los hombres dentro de la entidad.

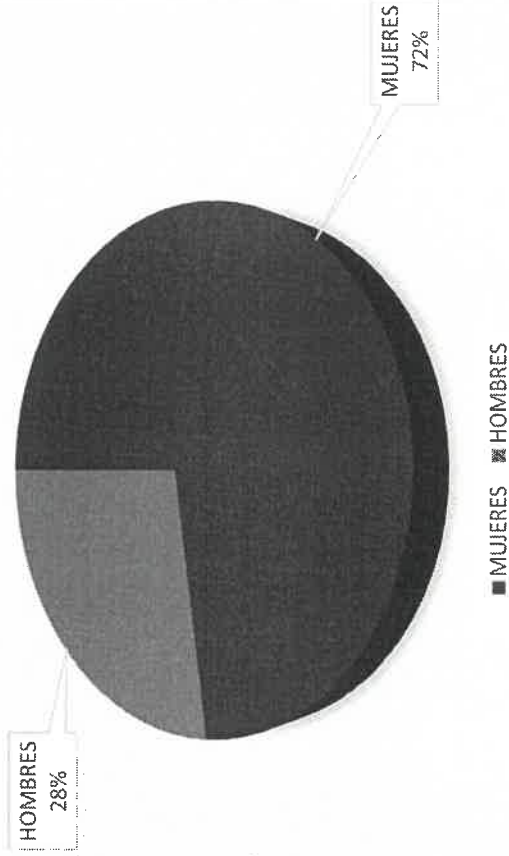
1. CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

1.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

1.1.1. Distribución de la plantilla por sexo.

	Mujeres	Hombres	%
Plantilla por sexo	42	16	72,41
Total		58	27,59
Brecha de género		44,83%	

PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO



Los datos de la plantilla ofrecen una presencia desequilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

La plantilla se compone de 58 personas trabajadoras, **42 mujeres y 16 hombres**, lo que supone un 72,41% y un 27,59%, respectivamente. De estos datos podemos extraer que nos encontramos ante una plantilla altamente feminizada contando con un porcentaje de hombres menor, con una brecha de género de **44,83%**.

[Handwritten signatures and notes in blue ink]

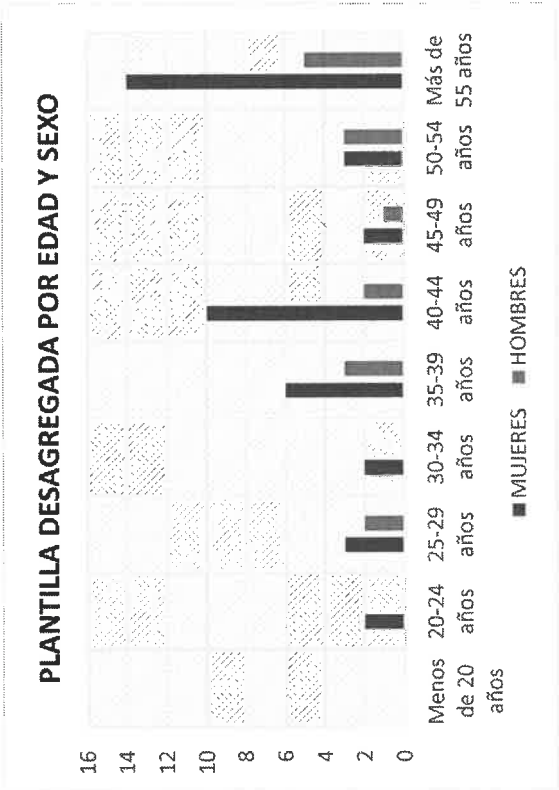
Pilar López

1.1.2. Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

EDAD (Años)	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	ÍNDICE FEMINIZACIÓN
< 20	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
20 - 24	2	100,00	4,76	3,45	0	0,00	0,00	0,00	3,45	2	-100	Mujeres
25 - 29	3	60,00	7,14	5,17	2	40,00	12,50	3,45	8,62	5	-20	1,50
30 - 34	2	100,00	4,76	3,45	0	0,00	0,00	0,00	3,45	2	-100	Mujeres
35 - 39	6	66,67	14,29	10,34	3	33,33	18,75	5,17	15,52	9	-33	2,00
40 - 44	10	83,33	23,81	17,24	2	16,67	12,50	3,45	20,69	12	-67	5,00
45 - 49	2	66,67	4,76	3,45	1	33,33	6,25	1,72	5,17	3	-33	2,00
50 - 54	3	50,00	7,14	5,17	3	50,00	18,75	5,17	10,34	6	0	1,00
> 55	14	73,68	33,33	24,14	5	26,32	31,25	8,62	32,76	19	-47	2,80
Total	42				16					58		2,63

En cuanto a **la edad**, los datos reflejan una plantilla muy diversificada, cuyo mayor porcentaje de empleados se ubica en las franjas de mayor edad (a partir de 40 años) con un 68,97% del total; dato que corresponde con la **alta cualificación y experiencia** que han de tener los trabajadores de la Fundación. La franja mayoritaria es la de aquellas personas que tienen **más de 55 años**, que supone el 32,76% del total de la plantilla, siendo el porcentaje de mujeres un 73,68% y el de hombres un 26,32%. Desde una lectura de género, las mujeres de esta franja de edad suponen el 33,33%.

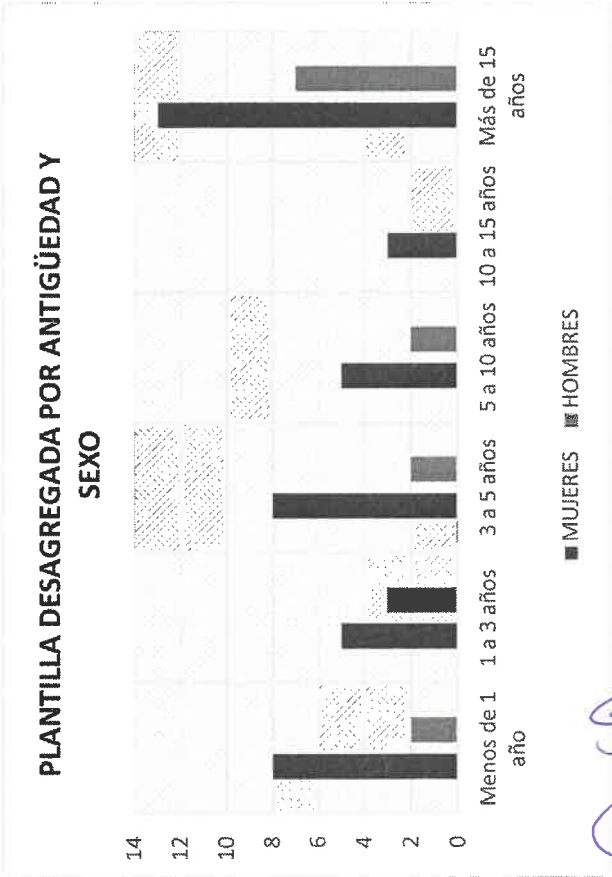
Por volumen de empleados, destacan los tramos de **40 a 44 años** (20,69%), **35 a 39 años** (15,52%), y **50 a 54 años** (10,34%), siendo las mujeres mayoría en todos ellos. Por lo general, encontramos menor cantidad de personal en los tramos de edad más baja: **25 a 29 años** (8,62%), **45 a 49 años** (5,17%), **30 a 34 años** y **20 a 24 años** (3,45%). No hay menores de 20 años trabajando en la fundación.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

1.1.3. Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo.

Antigüedad	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
< de 1 año	8	80,00	19,05	13,79	2	20,00	12,50	3,45	17,24	10	-60	4,00
1 a 3 años	5	62,50	11,90	8,62	3	37,50	18,75	5,17	13,79	8	-25	1,67
3 a 5 años	8	80,00	19,05	13,79	2	20,00	12,50	3,45	17,24	10	-60	4,00
5 a 10 años	5	71,43	11,90	8,62	2	28,57	12,50	3,45	12,07	7	-43	2,50
10 a 15 años	3	100,00	7,14	5,17	0	0,00	0,00	0,00	5,17	3	-100	Mujeres
Más de 15 años	13	65,00	30,95	22,41	7	35,00	43,75	12,07	34,48	20	-30	1,86
Total	42				16					58		2,63



La franja con mayor representatividad en el marco de la **antigüedad en la compañía** es la de las personas que llevan **más de 15 años**, conformando casi la mitad del personal: el 43,75%; del cual son mujeres el 65% y hombres el 35%. En lectura de género esa franja supone un 30,95% del total de mujeres que hay en la plantilla.

Los siguientes tramos, con un 17,24% del total de la plantilla en ambos casos, son los de quienes llevan **menos de 1 año** y **de 3 a 5 años** trabajando para la fundación. El 80% de ambos tramos son mujeres, y el 20% hombres; un 19,05% en lectura de género.

El 13,79% del personal lleva **de 1 a 3 años** formando parte de la plantilla, conformando las mujeres el 62,50% del total y siendo su lectura de género del 11,90%. La franja menos abundante es la ubicada entre **los 10 y los 15 años**, conformada únicamente por tres mujeres, y que representa al 5,17% del total. Un 7,14% en lectura de género.

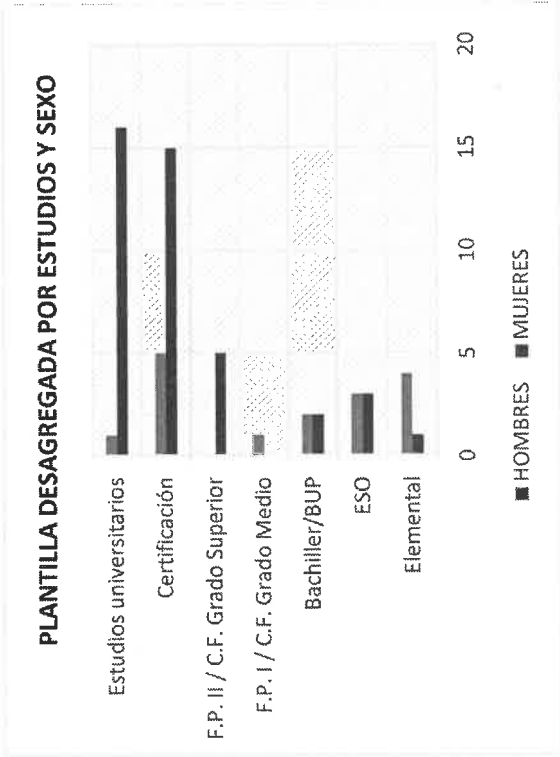
[Handwritten signatures and marks in blue ink]

1.1.4. Distribución de la plantilla por tramos de estudios y sexo.

Nivel de estudios	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Estudios elementales	1	20,00	2,38	1,89	4	80,00	25,00	7,55	9,43	5	60	0,25
ESO	3	50,00	7,14	5,66	3	50,00	18,75	5,66	11,32	6	0	1,00
Bachiller/BUP	2	50,00	4,76	3,77	2	50,00	12,50	3,77	7,55	4	0	1,00
FPI Grado Medio	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	6,25	1,89	1,89	1	100	0,00
FPII Grado Superior	5	100,00	11,90	9,43	0	0,00	0,00	0,00	9,43	5	-100	Mujeres
Certificación	15	75,00	35,71	28,30	5	25,00	31,25	9,43	37,74	20	-50	3,00
Estudios Universitarios	16	94,12	38,10	30,19	1	5,88	6,25	1,89	32,08	17	-88	16,00
Total	42				16					58		2,63

En cuanto al **nivel de estudios**, la Fundación está muy satisfecha con la iniciativa tomada por parte de la Dirección y de la Representación social para conseguir que aquellas personas que no tenían una titulación específica, pero sí conocimiento y experiencia en los oficios artesanos realizados, pudieran ver reconocido su puesto de trabajo de manera "académica". Se llegó a un acuerdo con la Dirección General de Formación de la Comunidad de Madrid para poder habilitar la **Certificación de cualificación profesional** según la tipología de puestos de trabajo de la **RFT** (alfombristas, liceros, etc.). Dentro de este tramo se encuentran 20 personas, siendo el 75% mujeres, con un índice de concentración de un 35,71%. El siguiente tramo con mayor representatividad es el de **estudios universitarios**, donde el 94,12% son mujeres con una lectura de género del 38,10%.

Con menor número encontramos los **estudios elementales**, con 5 personas: el 20% mujeres con un índice de concentración del 2,38%. **FPII/Grado Superior**, con 5 personas, todas mujeres que en lectura de género suponen el 11,90%. Los tramos con menor representatividad son los de **ESO**, **Bachiller/BUP** y **FPI/Grado Medio**, donde sólo encontramos un hombre.



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

1.1.5. Distribución de la plantilla por tipo de jornada, tipo de contrato y sexo.

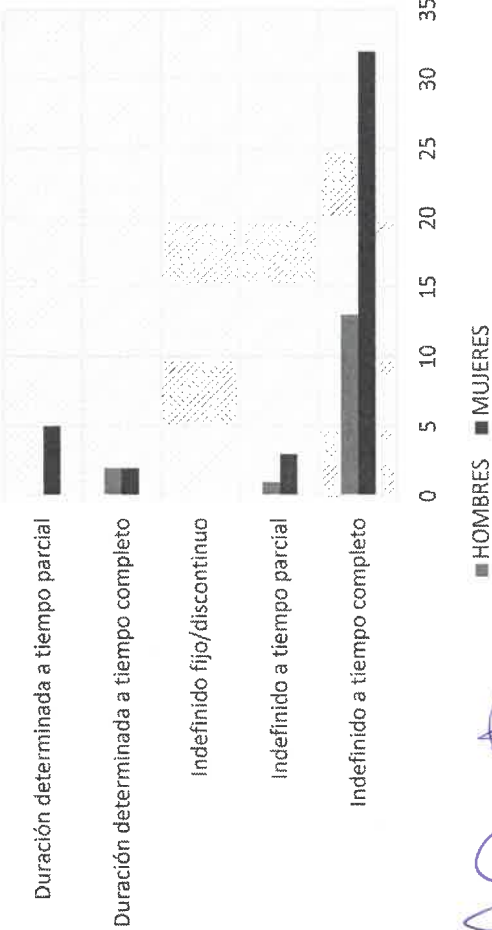
Tipo de contrato / jornada	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Indefinido a tiempo completo	32	71,11	76,19	55,17	13	28,89	81,25	22,41	77,59	45	-42	2,46
Indefinido a tiempo parcial	3	75,00	7,14	5,17	1	25,00	6,25	1,72	6,90	4	-50	3,00
Indefinido fijo/discontinuo	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
D. determinada tiempo completo	2	50,00	4,76	3,45	2	50,00	12,50	3,45	6,90	4	0	1,00
D. determinada tiempo parcial	5	100,00	11,90	8,62	0	0,00	0,00	0,00	8,62	5	-100	Mujeres
Total	42				16					58		2,63

Las **modalidades de contrato** son las mismas para mujeres que para hombres: contratos indefinidos o de duración determinada (ambos a tiempo parcial o completo). La mayoría del personal dispone de un contrato **indefinido a tiempo completo**: un 77,59%, lo que se traduce en 45 personas trabajadoras. El porcentaje de mujeres con este tipo de contrato es del 71,11% frente a un 28,89% de hombres. En lectura de género este porcentaje se eleva hasta un 76,19%.

El segundo tipo de contrato con mayor cantidad de personas trabajadoras es el de **duración determinada a tiempo parcial**, con un 8,62% del total del personal. Formado íntegramente por mujeres, su lectura de género es del 11,90%.

Tanto los contratos de **duración determinada a tiempo completo** como los de **indefinido a tiempo parcial** reúnen al mismo porcentaje de la plantilla: un 6,90% en ambos casos. En cuanto a la primera modalidad mencionada, decir que es la única con paridad entre mujeres y hombres; siendo su lectura de género 4,76%. En la segunda reúnen un 75% de mujeres; un 7,14% en lectura de género.

PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE JORNADA, CONTRATO Y SEXO



[Handwritten signatures and notes in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

1.1.6. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

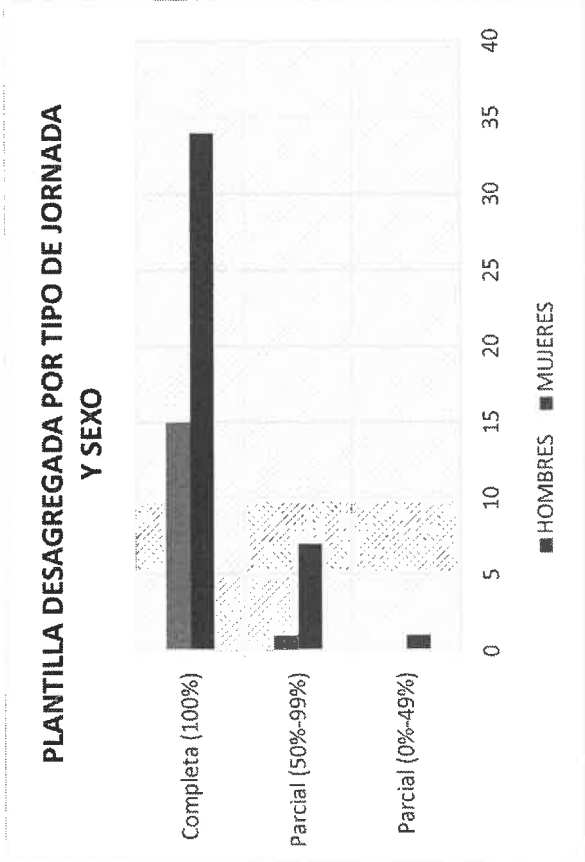
Tipo de jornada	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Jornada a tiempo parcial (0% - 49%)	1	100,00	2,38	1,72	0	0,00	0,00	0,00	1,72	1	-100	Mujeres
Jornada a tiempo parcial (50% - 99%)	7	87,50	16,67	12,07	1	12,50	6,25	1,72	13,79	8	-75	7,00
Jornada a tiempo completo	34	69,39	80,95	58,62	15	30,61	93,75	25,86	84,48	49	-39	2,27
Total	42				16					58		2,63

Centrándonos en el **tipo de jornada**, la proporción entre personas trabajando a jornada completa o parcial difiere: el 84,48% en el primer caso y el 15,52% en el segundo.

Si observamos los datos de la plantilla contratada a **jornada completa**, donde se encuentra la gran mayoría del personal, vemos que el 69,39% del tramo son mujeres y el 30,61% son hombres; en lectura de género, un 80,95%.

En lo que se refiere a jornada a tiempo parcial, haremos distinción entre los empleados con menos de media jornada y quienes se encuentren a media jornada o más. Hablando de esta última modalidad, la **jornada a tiempo parcial (50% - 99%)**, encontramos al 13,79% de los empleados, siendo las mujeres el 87,50% y los hombres el 12,50%. En lectura de género, un 16,67%.

Por último, en cuanto a la **jornada a tiempo parcial (0% - 49%)**, sólo encontramos al 1,72% de la plantilla, conformado por una única mujer. Un 2,38% en lectura de género.



[Handwritten signatures and marks in blue ink]

2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS DEFINITIVAS

2.1. NUEVAS CONTRATACIONES - ESTUDIO CUANTITATIVO

2.1.1. Distribución de nuevas contrataciones por tipo de contrato, jornada y sexo.

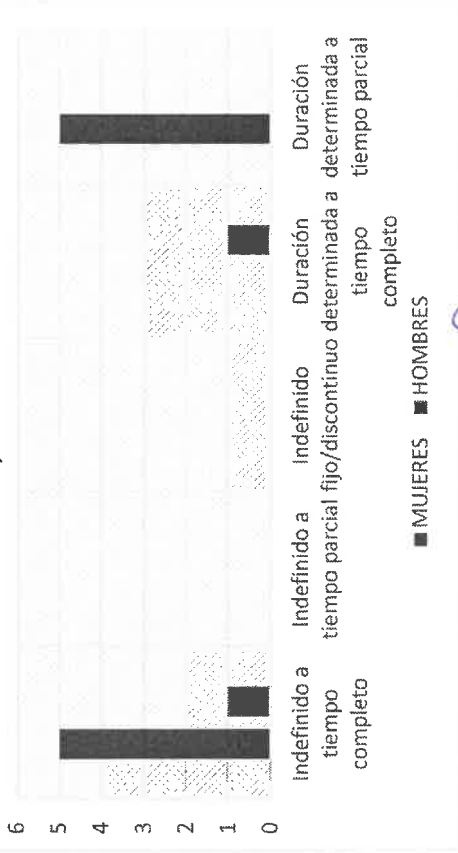
Tipo de contrato / jornada	MUJERES		HOMBRES		Índice distribución		Índice concentración		% Mujeres		HOMBRES		Índice distribución		Índice concentración		% Hombres		% TOTAL		Total franja		BRECHA DE GÉNERO		ÍNDICE FEMINIZACIÓN	
Indefinido a tiempo completo	5		83,33	50,00	41,67	1	16,67	50,00	8,33	50,00	6	-67	5,00													
Indefinido a tiempo parcial	0		-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-													
Indefinido fijo/discontinuo	0		-	-	-	0	-	-	-	-	0	-	-													
D. determinada tiempo completo	0		0,00	0,00	0,00	1	100,00	50,00	8,33	8,33	1	100	0,00													
D. determinada a tiempo parcial	5		100,00	50,00	41,67	0	0,00	0,00	0,00	41,67	5	-100	Mujeres													
Total	10					2					12		5,00													

En cuanto a las **nuevas contrataciones**, aquellas que se han producido en el año del estudio, encontramos a 13 personas, lo cual refleja la baja rotación de la plantilla de la Fundación. Los contratos se han distribuido de forma igualada entre las diferentes modalidades, exceptuando la de **indefinido a tiempo parcial**, que no ha recibido ninguna nueva contratación.

Los contratos **indefinidos a tiempo completo** son los que mayor número de personas reúnen, con un 46,15% de los mismos. El 83,33% son mujeres, y su lectura de género se ubica en el 50%.

En segundo lugar, encontramos los contratos de **duración determinada a tiempo parcial**, con 5 mujeres empleadas que representan al 38,46% de las nuevas contrataciones. Un 50% en lectura de género. Por último, sólo un hombre fue contratado en la modalidad de **duración determinada a tiempo completo** durante el año 2021.

PLANTILLA DESAGREGADA POR NNCC, TIPO DE CONTRATO, JORNADA Y SEXO



[Handwritten signatures and marks]

2.2. Distribución de bajas definitivas por sexo.

Ninguna persona ha causado baja definitiva durante el año del estudio.

2.3. ESTUDIO CUALITATIVO

2.3.1. SELECCIÓN DEL PERSONAL	
Sistemas de reclutamiento	Anuncios a través de plataformas de bolsas de empleo, solicitudes abiertas, publicaciones internas de la entidad, a través de relaciones informales, currículums y en la página web.
Definición de perfiles	Están definidos de forma conjunta por Dirección, administración y RRHH.
Métodos de selección	Entrevista personal, test psicotécnico, pruebas prácticas (en ocasiones) y consulta con escuelas de formación especializadas en sus bolsas de trabajo.
Criterios de selección	CV, titulación académica, experiencia acreditada, actitud, capacidad de comunicación, trabajo en equipo, capacidad de resolución e idiomas.
Personas responsables de la selección	Dirección, dirección de administración y de RRHH. Participa además un equipo integrado por el responsable o técnicos de departamento.
Última decisión	Dirección.
Barreras internas o externas para la incorporación de mujeres	No.



3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

3.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

3.1.1. Distribución de la plantilla por puestos profesionales y sexo.

Puesto profesional	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	ÍNDICE FEMINIZACIÓN
Aux. Adtvo/a.	3	75,00	7,14	5,17	1	25,00	6,25	1,72	6,90	4	-50	3,00
Ay. Dib. Tapiz / Alfom. 1ª Cuadr.	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	6,25	1,72	1,72	1	100	0,00
Copista 1ª	2	100,00	4,76	3,45	0	0,00	0,00	0,00	3,45	2	-100	Mujeres
Dib. Cartón	1	100,00	2,38	1,72	0	0,00	0,00	0,00	1,72	1	-100	Mujeres
Dirección	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	6,25	1,72	1,72	1	100	0,00
J. Sec. Limp. Conser.	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	6,25	1,72	1,72	1	100	0,00
J. Sec. Rest. Tapices	1	100,00	2,38	1,72	0	0,00	0,00	0,00	1,72	1	-100	Mujeres
Jef. Adtvo. 1ª	1	100,00	2,38	1,72	0	0,00	0,00	0,00	1,72	1	-100	Mujeres
Mozo Almacén	0	0,00	0,00	0,00	1	100,00	6,25	1,72	1,72	1	100	0,00
Of. Adtvo. 1ª	2	100,00	4,76	3,45	0	0,00	0,00	0,00	3,45	2	-100	Mujeres
Of. Adtvo. 2ª	2	100,00	4,76	3,45	0	0,00	0,00	0,00	3,45	2	-100	Mujeres
Of. Sec. Lim. Conser.	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	12,50	3,45	3,45	2	100	0,00
Rest. 1ª Alf.	3	100,00	7,14	5,17	0	0,00	0,00	0,00	5,17	3	-100	Mujeres
Rest. 1ª Tapices	1	100,00	2,38	1,72	0	0,00	0,00	0,00	1,72	1	-100	Mujeres
Rest. 2ª Alfombras	2	66,67	4,76	3,45	1	33,33	6,25	1,72	5,17	3	-33	2,00
Rest. 2ª Tapices	12	100,00	28,57	20,69	0	0,00	0,00	0,00	20,69	12	-100	Mujeres
Rest. 3ª R. Tapices	1	50,00	2,38	1,72	1	50,00	6,25	1,72	3,45	2	0	1,00
Tej. 1ª Dibujo	2	100,00	4,76	3,45	0	0,00	0,00	0,00	3,45	2	-100	Mujeres
Tej. 2ª Dibujo	1	100,00	2,38	1,72	0	0,00	0,00	0,00	1,72	1	-100	Mujeres
Tejedor/a Esp.	1	25,00	2,38	1,72	3	75,00	18,75	5,17	6,90	4	50	0,33
Tejedor/a 2ª	1	100,00	2,38	1,72	0	0,00	0,00	0,00	1,72	1	-100	Mujeres
Tejedor/a 3ª	5	83,33	11,90	8,62	1	16,67	6,25	1,72	10,34	6	-67	5,00
Tejedor/a 4ª	1	25,00	2,38	1,72	3	75,00	18,75	5,17	6,90	4	50	0,33
Total	42				16					58		2,63

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

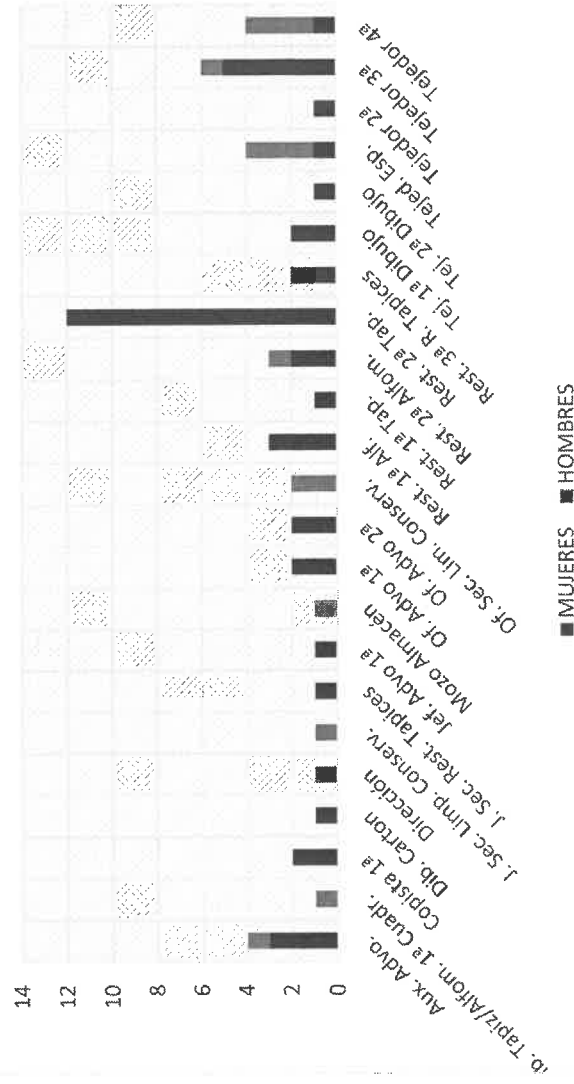
En cuanto a los **puestos de trabajo**, el que cuenta con mayor cantidad de profesionales en la fundación (12 personas) es **Rest. 2ª Tap.**, conformando el 20,69% de la plantilla. Se trata de un puesto totalmente ocupado por mujeres, y con un 28,57% en lectura de género. El siguiente puesto con mayor representación es el de **Tejedor 3ª**, con un 10,34% del personal. En este puesto las mujeres representan el 83,33% del total, y los hombres el 16,67%. Un 11,90% en lectura de género.

Con un 6,90% del total de la plantilla encontramos los siguientes puestos: **Aux. Adtvo.**, **Tejed. Esp.** y **Tejedor 4ª**. En el primero de estos las mujeres son mayoría (3) frente al único empleado varón. Su lectura de género se emplaza en el 7,14%. Los dos siguientes cuentan con una cantidad similar de empleados distribuidos por sexos, con un 25% de mujeres y un 75% de hombres. Un 2,38% en lectura de género. Por su parte, **Rest. 1ª Alfom.** y **Rest. 2ª Alfom.** reúnen al 5,17% de la plantilla. En el primer caso sólo encontramos mujeres empleadas, siendo su lectura de género del 7,14%; pero en el segundo puesto las mujeres suponen el 66,67% frente al 33,33% de los hombres. Su lectura de género se emplaza en un 4,76%.

Encontramos al 3,45% de la plantilla en puestos con diversa distribución de personal. Por una parte, están los puestos únicamente conformados por mujeres, que son **Copista 1ª**, **Of. Adtvo. 1ª**, **Of. Adtvo. 2ª** y **Tej. 1ª Dibujo**. En todos ellos encontramos una lectura de género del 4,76%. Encontramos también un puesto mixto, **Rest. 3ª R. Tapices**, con paridad entre mujeres y hombres. Su lectura de género se encuentra en el 2,38%. Por último, hay un puesto únicamente realizado por hombres en esta franja: **Of. Sec. Lim. Conserv.**

La última franja en volumen de empleados es la que reúne al 1,72% de la plantilla. Todos estos puestos están realizados únicamente por una persona, distribuyéndose de esta manera por sexos: Puestos ocupados íntegramente por mujeres: **Dib. Cartón**, **J. Sec. Limp.**, **Conserv.**, **Jef. Adtvo 1ª**, **Rest. 1ª Tap**, **Tej. 2ª Dibujo** y **Tejedor 2ª**. En todos estos casos encontramos una lectura de género del 2,38%. Puestos ocupados íntegramente por hombres: **Ay. Dib. Tapiz/Alfom.**, **1ª Cuadr.**, **Dirección**, **J. Sec. Limp.**, **Conserv** y **Mozo almacén**.

PLANTILLA DESAGREGADA POR PUESTOS PROFESIONALES Y SEXO



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left and several initials on the right.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

4.1. ESTUDIO CUALITATIVO

4.1.1. PROMOCIONES 2021

Número de promociones

Tres maestras en licores de tercera categoría promocionaron a segunda categoría y una restauradora promocionó de segunda categoría a primera categoría.

4.1.2. PROMOCIONES

Metodología

Durante el proceso se garantiza la aplicación de los criterios de conocimiento, iniciativa/autonomía, esfuerzo y capacidad, así como la valoración del desempeño de coordinadores, antigüedad, trabajo en equipo, absentismo, puntualidad, etc. Se busca mantener un equilibrio por sexos en la plantilla.

Requisitos

No especificados.

Metodología estándar de evaluación del personal

Semanalmente se reúne el comité ejecutivo integrado por los responsables de área para comentar la evolución semanal/mensual de la plantilla. RRHH les notifica si hay algún contrato próximo a finalizar. Se realizan valoraciones individuales cuando se va a finalizar el período de prueba del personal en pruebas, cumplimentando hoja de valoración y realizando un pequeño informe sobre aspectos positivos y negativos, e indicando si se renovará o no a la persona. Este procedimiento también se realiza cuando van a vencer los contratos regulares.

Planes de carrera

No.

Personas que intervienen en la decisión de promoción

Dirección de operaciones y de RRHH.

Comunicación interna de vacantes

Dirección de operaciones.

Formación ligada a la promoción

No.

Dificultades en la promoción de mujeres
Acciones para fomentar la promoción de las mujeres

No.

5. FORMACIÓN

5.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

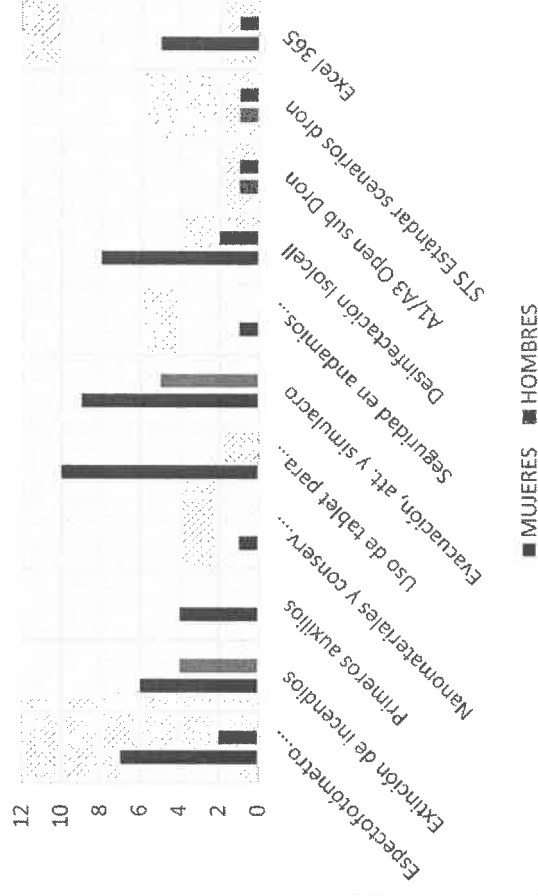
5.1.1. Distribución de la plantilla por formaciones y sexo.

Formaciones	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Espectrofotómetro. Instalación y softw.	7	77,78	13,21	10,14	2	22,22	12,50	2,90	13,04	9	5	3,50
Extinción de incendios	6	60,00	11,32	8,70	4	40,00	25,00	5,80	14,49	10	2	1,50
Primeros auxilios	4	100,00	7,55	5,80	0	0,00	0,00	0,00	5,80	4	4	Mujeres
Nanomateriales y conserv. y rest. del patrimonio	1	100,00	1,89	1,45	0	0,00	0,00	0,00	1,45	1	1	Mujeres
Uso de tablet para document. gráfica	10	100,00	18,87	14,49	0	0,00	0,00	0,00	14,49	10	10	Mujeres
Evacuación, att. y simulacro	9	64,29	16,98	13,04	5	35,71	31,25	7,25	20,29	14	4	1,80
Seguridad en andamios tubular.	1	100,00	1,89	1,45	0	0,00	0,00	0,00	1,45	1	1	Mujeres
Desinfectación Isolcell	8	80,00	15,09	11,59	2	20,00	12,50	2,90	14,49	10	6	4,00
A1/A3 Open sub Dron	1	50,00	1,89	1,45	1	50,00	6,25	1,45	2,90	2	0	1,00
STS Estándar scenarios dron	1	50,00	1,89	1,45	1	50,00	6,25	1,45	2,90	2	0	1,00
Excel 365	5	83,33	9,43	7,25	1	16,67	6,25	1,45	8,70	6	4	5,00
Total	201				68					269		2,96

En cuanto a las **formaciones** recibidas por la plantilla durante el año del estudio, se han cursado las siguientes:

- **Espectrofotómetro, puesta en marcha, instalación y software:** 2 horas. Presencial.
- **Extinción de incendios:** 4 horas. Presencial.
- **Primeros auxilios:** 4 horas. Presencial.
- **Nuevas perspectivas en la aplicación de nanomateriales en conservación y restauración del patrimonio:** 25 horas. Presencial.
- **Utilización de Tablet para la realización de documentación gráfica:** 1,30 horas. Presencial.
- **Evacuación, atención y simulacro:** 2 horas. Presencial.
- **Seguridad en andamios tubulares. Uso, aplicaciones y montaje:** 8 horas. Presencial.
- **Manejo del equipo de desinfectación Isolcell:** 3 horas. Presencial.
- **A1/A3 Open Sub Category Dron:** 50 horas. Presencial.
- **STS Estándar Scenarios Dron:** 50 horas. Presencial.
- **Excel 365:** 60 horas. Online.

PLANTILLA DESAGREGADA POR FORMACIONES Y SEXO



Carlas Lopez

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

5.2. ESTUDIO CUALITATIVO

5.2.1. FORMACIÓN	
Detección de las necesidades formativas	Las personas responsables de cada departamento valoran las necesidades de formación en sus áreas. Se realiza una encuesta de clima laboral a la plantilla donde se puede comentar si se desea cursar algún tipo de formación. Finalmente, a través de observaciones sobre el desempeño y la productividad de la plantilla.
Plan de Formación	Sí, dividido en dos vectores. Horizontal: común a todos los departamentos y puestos (PRL, evacuación, ofimática) y Vertical: adaptados a las necesidades formativas de cada departamento.
¿Asisten igualmente a formaciones hombres y mujeres?	Sí.
Difusión de las ofertas de formación.	Grupo de difusión (WhatsApp). Excepcionalmente por SMS.
Criterios de selección	Dirección y administración, junto a cada coordinador/a de departamento deciden quiénes participan.
¿Puede solicitar el personal un curso del Plan de Formación?	Sí, a través de la encuesta de clima laboral.
Impartición de formación fuera de horario laboral	No.
Compensación por formación fuera de horario laboral	Sí, se flexibiliza el horario de entrada y salida para adaptarse al plan formativo. Se conceden permisos formativos.
Ayudas para la formación externa	No.
Posibilidad de realizar una formación no relacionada con el puesto	No.
Formación en igualdad	No.
Formación específica para mujeres	No.



6. RETRIBUCIONES SALARIALES

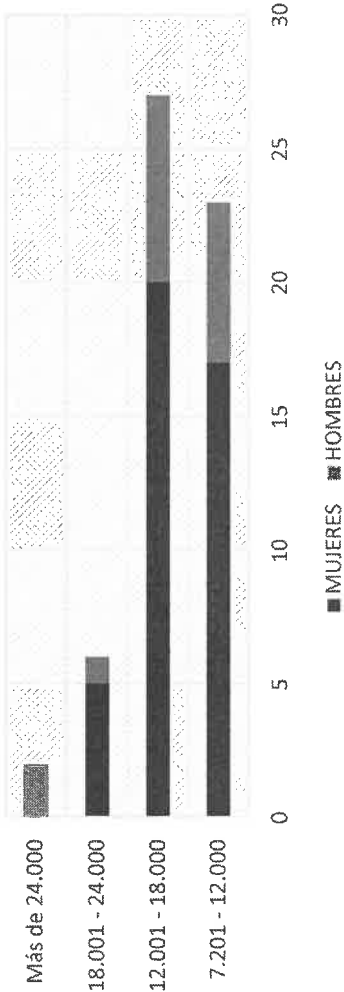
6.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

6.1.1. Distribución de la plantilla por retribuciones y sexo.

* Nota: Salario base anual normalizado.

Rango salarial	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	ÍNDICE FEMINIZACIÓN
7.201 - 12.000	17	73,91	40,48	29,31	6	26,09	37,50	10,34	39,66	23	-48	2,83
12.001 - 18.000	20	74,07	47,62	34,48	7	25,93	43,75	12,07	46,55	27	-48	2,86
18.001 - 24.000	5	83,33	11,90	8,62	1	16,67	6,25	1,72	10,34	6	-67	5,00
Más de 24.000	0	0,00	0,00	0,00	2	100,00	12,50	3,45	3,45	2	100	0,00
Total	42				16					58		2,63

PLANTILLA DESAGREGADA POR SALARIO BASE ANUAL NORMALIZADO



El tramo de **retribuciones** con más personal es el que cobra entre **12.001 y 18.000€** anuales integrado por 27 personas, de las cuales 20 son mujeres, en lectura de género un 47,62%.

El 39,66% de la plantilla está en la franja de los **7.200 a los 12.000€**, estando incluida una persona con contrato de prácticas, el 73,91% son mujeres, que suponen el 40,48% en índice de concentración.

Entre los **18.001 y los 24.000€** encontramos a 5 mujeres, que suponen el 83,33% de la segmentación y un 11,90% en lectura de género.

Por encima de los 24.000€ sólo registramos dos personas (hombres).

Gitas Lopez *A. Jy*

[Signature] *[Signature]*

[Signature] *[Signature]*

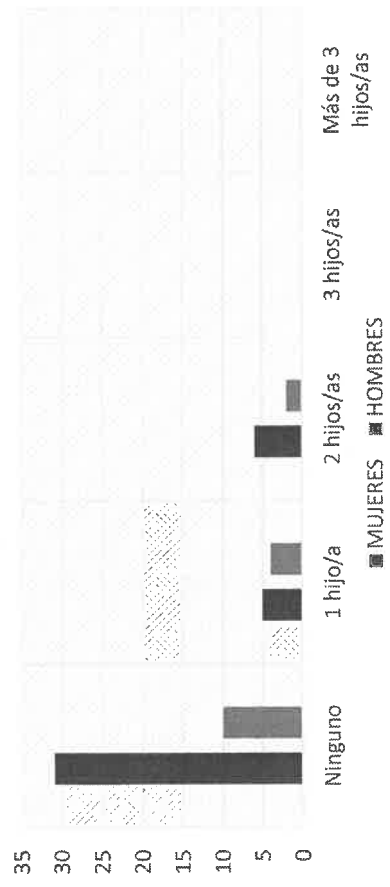
7. DERECHO DE CORRESPONSABILIDAD

7.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

7.1.1. Distribución de la plantilla por número de hijos/as y sexo.

Nº de hijos/as	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	INDICE FEMINIZACIÓN
Ninguno	31	75,61	73,81	53,45	10	24,39	62,50	17,24	70,69	41	21	3,10
1 hijo/a	5	55,56	11,90	8,62	4	44,44	25,00	6,90	15,52	9	1	1,25
2 hijos/as	6	75,00	14,29	10,34	2	25,00	12,50	3,45	13,79	8	4	3,00
3 hijos/as	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Más de 3 hijos/as	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Total	42				16					58		2,63

PLANTILLA DESAGREGADA POR NÚMERO DE HIJOS/AS Y SEXO



En cuanto al **número de hijos/as**, la gran mayoría del personal (70,69%) no figura en este espectro.

El 15,52% de la plantilla tiene **un hijo a su cargo**, siendo las mujeres el 55,56% de este tramo y los hombres el 44,44%. Un 11,90% en lectura de género.

En segundo lugar, por volumen de representatividad, tenemos al personal con **dos hijos a su cargo**, conformando el 13,79% de la plantilla. Aquí las mujeres suponen el 75% y los hombres el 25%. Un 14,29% en lectura de género.

No se han contabilizado personas trabajadoras con más de 2 hijos.

24

7.1.2. **Distribución de la plantilla por excedencias y sexo.**

No se ha contabilizado personal en esta situación durante el año del estudio.

7.1.3. **Distribución de la plantilla por permisos retribuidos y sexo.**

Seis personas se han contabilizado por motivos de “otros” (ni nacimientos ni riesgos del embarazo), siendo cinco mujeres y un hombre.

7.1.4. **Distribución de la plantilla por reducción de jornada y sexo.**

No se ha contabilizado personal en esta situación durante el año del estudio.

7.2. **ESTUDIO CUALITATIVO**

7.2.1. **ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

Retribuciones para el cuidado de los hijos/as de la plantilla, facilidades en los cambios de turno por necesidades personales, teletrabajo, horas extraordinarias compensadas con tiempo libre, ampliación del permiso de nacimientos, incentivar a los hombres a hacer uso de bajas y excedencia de paternidad/cuidados, turnos fijos con horarios estables y fines de semana libres, jornada intensiva en el mes de julio y agosto, flexibilidad horaria por nacimientos si se solicitan, reducción de jornada laboral por nacimientos si se solicitan y elección de vacaciones durante todo el año natural.

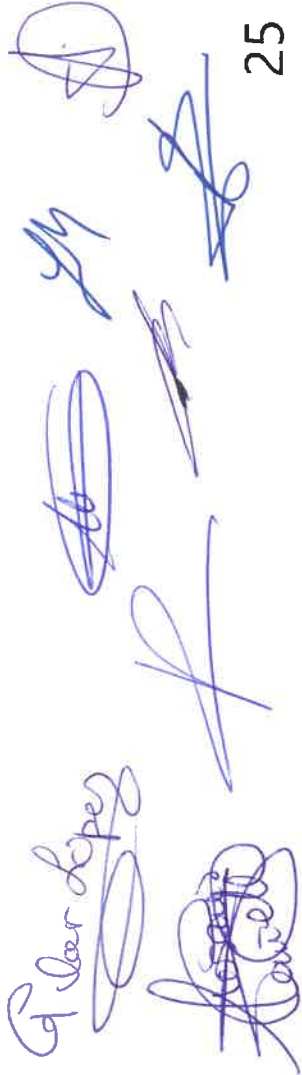
¿Cuántas personas fueron madres/padres? Ninguna.

La reducción de jornada, ¿afecta a la situación profesional? No.

Turnos fijos Se han establecido turnos fijos con horarios estables (mañana y tarde).

Facilitación de cambio de turno No.

Flexibilidad de entrada al trabajo para madres/padres Las madres o padres que, por necesidad de horarios (guarderías) tienen que entrar un poco más tarde, tienen la opción de retrasar su entrada y salida en la empresa bajo petición a Dirección y acuerdo expreso.



8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

8.1. ESTUDIO CUALITATIVO

8.1.1. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Barreras internas, externas y/o sectoriales para la incorporación de mujeres.	No.
En caso de usar más las mujeres las medidas de conciliación, ¿esto podría tener algún tipo de repercusión en la permanencia en la empresa?	No.
¿Hay mujeres con cargos de responsabilidad?	Sí.



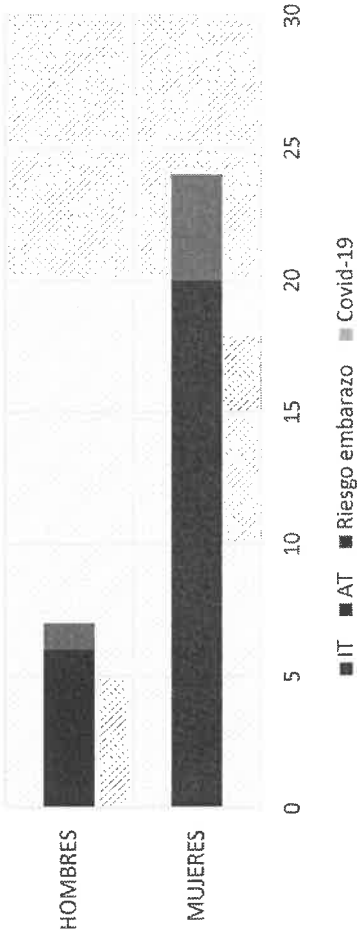
9. SALUD LABORAL

9.1. ESTUDIO CUANTITATIVO

9.1.1. Distribución de la plantilla por bajas temporales y sexo

Bajas temporales	MUJERES	Índice distribución	Índice concentración	% Mujeres	HOMBRES	Índice distribución	Índice concentración	% Hombres	% TOTAL	Total franja	BRECHA DE GÉNERO	ÍNDICE FEMINIZACIÓN
Enfermedad común	20	76,92	83,33	64,52	6	23,08	85,71	19,35	83,87	26	14	3,33
Accidente laboral	4	80,00	16,67	12,90	1	20,00	14,29	3,23	16,13	5	3	4,00
Riesgo de embarazo	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Covid-19	0	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
Total	24				7					31		3,43

PLANTILLA DESAGREGADA POR BAJAS TEMPORALES Y SEXO



En cuanto a las **bajas laborales**, únicamente encontramos dos categorías diferentes: incapacidad temporal y accidente en el trabajo, siendo mayoritaria la primera de ambas categorías.

Las **bajas por IT** suponen el 83,87% de las bajas totales de la plantilla en el año del estudio, habiendo afectado a las mujeres en un 76,92% de este rango, y a los hombres en un 23,08%. En lectura de género, un 83,33%.

En cuanto a las **bajas por AT**, su porcentaje del total es del 16,13%. Las mujeres aquí representan al 80% del total, siendo los hombres el 20%. Un 16,76% en lectura de género. No se han registrado bajas de otros tipos como nacimiento o adopción, lactancia acumulada o riesgo de embarazo.



10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

10.1. ESTUDIO CUALITATIVO

10.1.1. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo	Sí.
Se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el último año	No se han sucedido casos por acoso sexual ni por razón de sexo.
Comentarios irónicos o burlones sobre las características físicas, vestimenta, aficiones o costumbres de compañeros/as	No.
Carteles o imágenes de carácter sexista en el contexto laboral	No.
Ambiente laboral	
El clima es bueno y los conflictos, en caso de existir, intentan regularse desde el principio. No hay ninguna opinión desfavorable sobre las mujeres en la empresa ni entre ellas, ni entre los diferentes grupos de trabajo.	



28

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

11.1. ESTUDIO CUALITATIVO

11.1.1. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

¿Previsión de algún programa para mujeres en esta circunstancia?

No se señala.

Con anterioridad a la ley, ¿se ha realizado alguna acción concreta en esta materia?

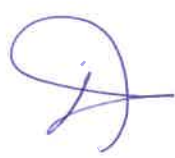
No se señala.

Francisco López
Domingo
Cavallero
[Signature]
[Signature]

12. COMUNICACIÓN E IDENTIDAD CORPORATIVA

12.1. ESTUDIO CUALITATIVO

12.1.1. COMUNICACIÓN Y CULTURA DE LA EMPRESA	
Canales de comunicación interna	Reuniones, tablón de anuncios, manuales, buzón de sugerencias, presentaciones a la plantilla y grupos se difusión por móvil.
¿La imagen de la empresa transmite valores de igualdad? Razones	Sí.
Frecuencia de uso de los canales	Todos los canales se utilizan siempre, de forma habitual, salvando los grupos de difusión por móvil que se utilizan en pocas ocasiones.
Representación legal de los trabajadores	Sí.



Conclusiones y objetivos de mejora

Las actuaciones realizadas ofrecen una imagen de las necesidades detectadas a través de las estadísticas, así como de datos cualitativos recogidos por parte del comité de igualdad.

Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina. Condiciones de trabajo.

Los datos muestran que la composición de la plantilla tiene desequilibrio, según los parámetros marcados por la ley, siendo un 72,59% de mujeres.

En general, al tratar los datos sobre colectivos de actividad y puestos profesionales de la plantilla, desagregados por sexo, se comprueba que existe cierta segregación laboral horizontal, ocupando los puestos de carácter administrativo mayoritariamente mujeres, y los de transporte hombres.

Con relación a la segregación vertical, entendida como la concentración de mujeres y de hombres en Grupos y niveles específicos de responsabilidad o de puestos. Señalamos en este sentido, que la Dirección General está ocupada por un hombre, por otra parte, los puestos de Jefatura están ocupados en un 67,67% por mujeres, una proporción menor de que tienen en la entidad que es de un 72%.

Proceso de selección y contratación.

En las ofertas de empleo no siempre se hace referencia a un perfil profesional, y en ocasiones no se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.

- Para que las personas responsables de Recursos Humanos efectúen algún tipo de informe sobre impacto de género sería recomendable realizar alguna acción formativa específica.

Formación y promoción.

No se ha realizado formación en Igualdad.

- Se recomienda realizar formación específica en igualdad de género, y prevención del acoso, especialmente en los puestos de gerencia y responsabilidad que refuercen una perspectiva de género en todos los ámbitos de la entidad.

Política retributiva

La empresa se acoge a un convenio propio y establece las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, así como los complementos salariales establecidos en el convenio dependiendo de la categoría profesional, sin ningún sesgo de género.

- Cotejar el registro retributivo anual, para realizar un análisis periódico sobre la política retributiva a fin de asegurar el principio de igualdad retributiva.

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

- Recoger información periódica sobre las necesidades de conciliación de la plantilla en encuestas periódicas con el fin de incorporar las necesidades y que sean consideradas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Por otra parte, la entidad dispone de Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso moral y acoso por razón de sexo que se aplica en todos los puestos de trabajo de la organización.

No ha habido constancia ni casos documentados de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- Realizar una guía de bolsillo del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir y sensibilizar sobre el protocolo de acoso y la importancia de tener un ambiente de trabajo libre de violencias sexistas.

Comunicación, Lenguaje e Imagen: Uso no discriminatorio del lenguaje

La información que aparece en la web, descripción de la actividad, descripción de la entidad, etc. muestra imágenes no discriminatorias; sin embargo, el lenguaje que se utiliza no es inclusivo.

Hemos de señalar que no se observa mención alguna, a su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Se recomienda incorporar, dentro de la imagen de la compañía, el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



Auditoría salarial

Estructura

Informe

La comisión negociadora del Plan de Igualdad de la entidad, y en cumplimiento de la normativa vigente, ha promovido la realización de este informe, adaptado a las nuevas disposiciones sobre planes de igualdad, transparencia e igualdad de retribución (RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre).

Este informe está orientado a ser una herramienta de trabajo adicional en el camino que las empresas del grupo ya habían emprendido para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el entorno de las relaciones laborales de su propia organización.

En Fundación Real Fábrica de Tapices, a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, y para una plantilla efectiva que estaba formada por 940 personas trabajadoras.

La auditoría retributiva se concreta en la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género, un análisis que incluye la revisión de los salarios por antigüedad, niveles de responsabilidad, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial, para en segundo lugar ofrecer un plan de actuación para corregir dichas brechas cuando su origen no está objetivamente justificado y estas diferencias sean inequívocamente por razón de sexo, fijando por lo tanto objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas "Hombre – Mujer", y está calculada como:

$$\frac{(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres})}{\text{Retribución media hombres}}$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

A partir de las conclusiones del informe se establecerán:

- Objetivos.
- Medidas y acciones positivas.
 - Calendario de implantación.
 - Indicadores de seguimiento.

Las actuaciones deben de servir para:

- Definir medidas correctoras.
- Especificar medidas para que todos los procesos de la empresa se realicen con un enfoque de género integrado.

Programa de actuación

2.1. Introducción

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, titulado **"Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo"**, establece lo siguiente:

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, ..., se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas ...".

En el artículo 46 de dicha ley, al establecer el **contenido necesario del plan de igualdad**, se hace mención expresa a que:

"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres ...", y que "con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado ... que contendrá al menos las siguientes materias: retribuciones ... auditoría salarial entre mujeres y hombres ...".

La auditoría salarial es un análisis que incluye la revisión de los salarios por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

En marzo de 2019 se publicó el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, con el objetivo de aportar a la sociedad un marco jurídico hacia la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, esta norma modificó el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores de Igualdad de remuneración por razón de sexo¹. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

¹ 1. El/la empresario/a está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras."

La nueva reglamentación en materia salarial desarrollada por el Real Decreto 902/2020, amplía, entre otras cosas, como identificar cuáles son los trabajos de “igual valor” mediante un proceso de **valoración de puestos**, y cómo deben ser los **registros salariales** en las empresas de más de 50 personas en la plantilla.

En concreto se establecen tres mecanismos para la correcta obtención de información y el cumplimiento del principio de transparencia retributiva:

- El **registro retributivo** llegó con la aplicación del Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo. La normativa laboral vigente requiere adaptarlo de modo que recoja, convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por sus trabajadores en los conceptos de naturaleza salarial y extrasalarial que formen parte de la política de retribución de la empresa, según los puestos de igual valor.
- El **sistema de valoración de puestos de trabajo** hace referencia a las tareas de cada puesto evaluando la importancia relativa de distintas ocupaciones, incluyendo factores y sub-factores, que permiten medir objetivamente el valor de los puestos de trabajo alineados con la misión de la empresa. Incorporando un esquema objetivo de ponderación de las valoraciones con una escala neutra e igualitaria, para la empresa.
- La **auditoría retributiva** consiste en analizar y proponer un plan de acción de la situación retributiva con perspectiva de género, basándose en el Registro retributivo².

2.2. Valoración de Puestos de Trabajo

El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”

La valoración de puestos de trabajo es un proceso de análisis estratégico para una organización, mediante el cual se establece el “valor” que un puesto de trabajo tiene respecto al conjunto de los puestos en la empresa. Se centra en el puesto en sí mismo, independientemente de la persona o del sexo de la persona que lo ocupe.

La **Fundación Real Fábrica de Tapices** ha utilizado este sistema para procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremo de los factores, estableciendo SVPT que garantice la ausencia de discriminación. Analizando cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros. Comparando el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización y relacionando el valor obtenido con la retribución del puesto independientemente del sexo de quien lo ocupe.

La entidad ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo, según el Método denominado

Recoge los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, con los datos desagregados por sexo y por puestos de trabajo iguales o de igual valor.

"Puntos Factor". Es uno de los más utilizados por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Es un sistema cuantitativo aplicado con perspectiva de género.

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS		
FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES		"Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.
	A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas	Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
	A.2.2) Movimientos repetitivos	Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
	A.2.3) Esfuerzo visual	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.
A.2) ESFUERZO FÍSICO	A.2.4) Esfuerzo auditivo	Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
	A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico	Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.
A.3) ESFUERZO MENTAL		Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
A.4) ESFUERZO EMOCIONAL		Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
	A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación	Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.
	A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad	Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.
	A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas	Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES	A.6.2) Responsabilidad económica	Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
	A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial	Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.
A.7) AUTONOMÍA		En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
B.1) ENSEÑANZA REGLADA		Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN	C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas	Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.
	C.1.2) Competencias digitales	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
	C.1.3) Gestión de la diversidad	Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
	C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero	Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
	C.1.5) Formación no reglada	Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada.
	C.1.6) Experiencia	Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
C.2) APTITUDES	C.1.7) Actualización de conocimientos	Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.
	C.2.1) Destreza	Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
	C.2.2) Minuciosidad	Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.
	C.2.3) Aptitudes sensoriales	Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
C.3) HABILIDADES SOCIALES	C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones	Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
	C.3.1) Capacidad comunicativa	Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
	C.3.2) Capacidad emocional	Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.
	C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos	Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

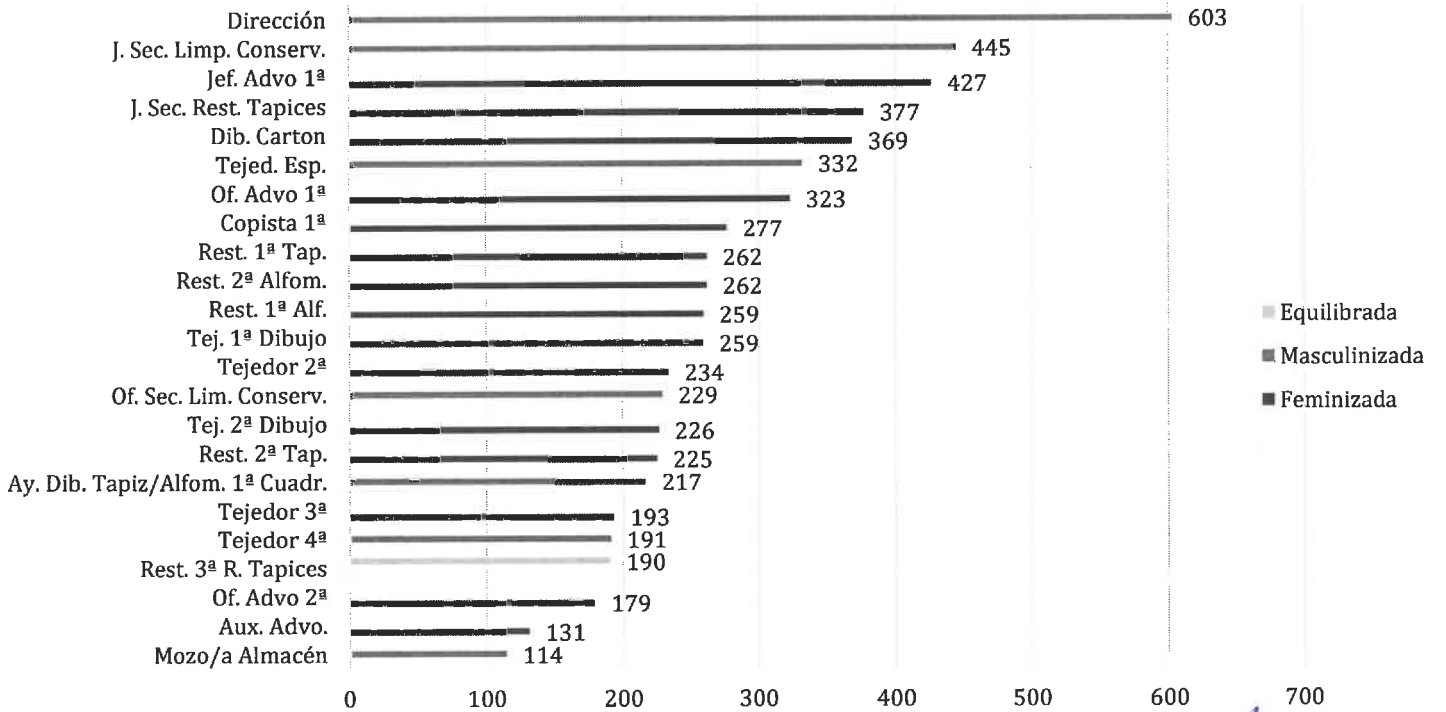
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

FACTORES	SUBFACTORES	DEFINICIONES
D.1) ENTORNO	D.1.1) Condiciones físicas	Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
	D.1.2) Condiciones psicosociales	Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.
D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS	D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
	D.2.2) Desplazamientos y viajes	Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

2.2.1. Puntuación por puesto y sexo

Tras la realización de la valoración de puestos de trabajo se obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



2.3. Política retributiva

Convenio colectivo	Convenio Colectivo de la Real Fábrica de Tapices.
Complementos salariales por Convenio	Salario según convenio, antigüedad, incentivo, pagas extraordinarias, beneficios.
Conceptos retributivos	Plus de transporte, paga extra de octubre.
Complementos extrasalariales	Dietas España sin pernoctación, dietas España con pernoctación, dietas extranjero sin pernoctación, dietas extranjero con pernoctación, kilometraje y exceso de horas.

Por otra parte, recordar que las diferencias porcentuales se calculan con las medias de las retribuciones recibidas por sexos, es decir se suman las cantidades percibidas por las mujeres y se dividen entre el número total de estas, e igualmente con los hombres (sumando salario y complementos salariales).

2.4. Diferencias salariales

A continuación, exponemos las diferencias porcentuales que se observan en los distintos complementos valorados, tanto de manera **general** como en el puesto **limpiadora-r** (el único con personas de ambos sexos), y por grupos: **personal subalterno** (recepción, conserjería y consejería/limpieza) y **personal obrero** (limpiador-a, jardinería, especialista). Tanto en el promedio del salario efectivamente percibido, como en el equiparado.

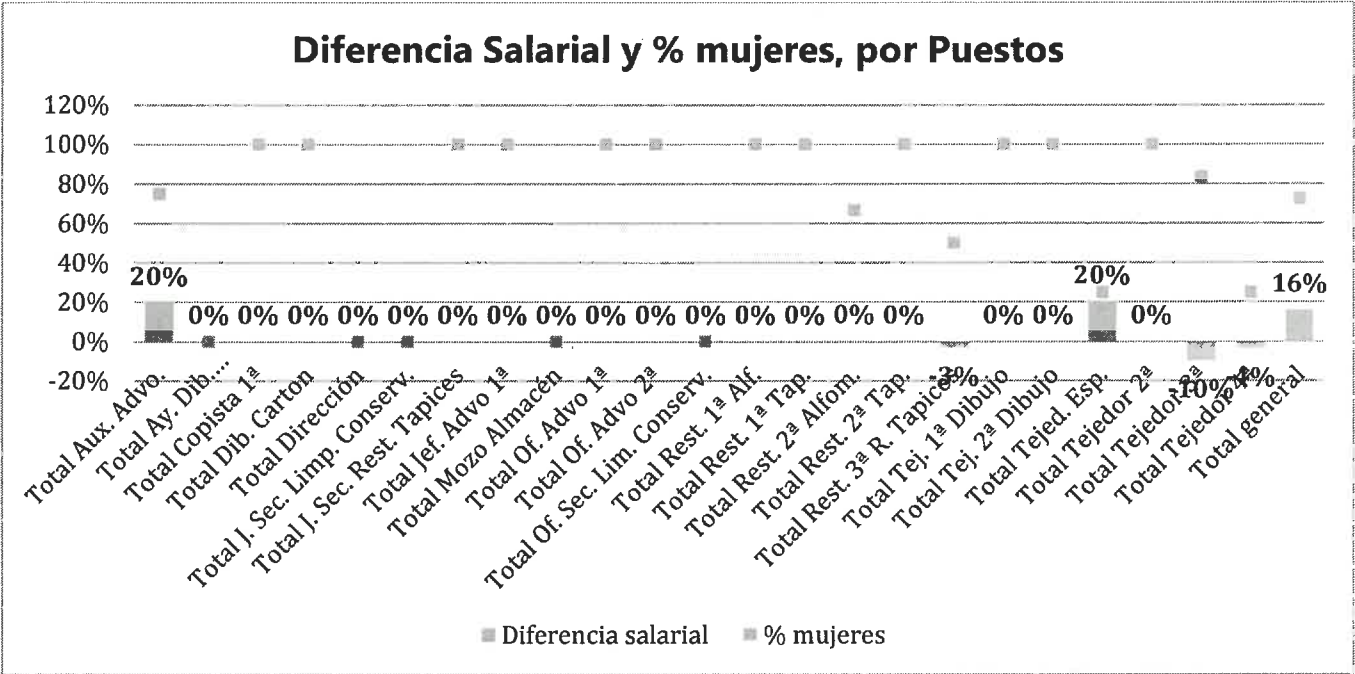


2.4.1. Diferencias por puestos

Puestos // Rango de Antigüedad	Mujer	Hombre	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Comptos Sal.	Comptos No Sal.
Aux. Adtvo/a.	3	1	75%	20%	20%	21%	-118%
Ay. Dib. Tapiz / Alfom. 1ª Cuadr.	0	1	0%				
Copista 1ª	2	0	100%				
Dib. Cartón	1	0	100%				
Dirección	0	1	0%				
J. Sec. Limp. Conser.	0	1	0%				
J. Sec. Rest. Tapices	1	0	100%				
Jef. Adtvo. 1ª	1	0	100%				
Mozo Almacén	0	1	0%				
Of. Adtvo. 1ª	2	0	100%				
Of. Adtvo. 2ª	2	0	100%				
Of. Sec. Lim. Conser.	0	2	0%				
Rest. 1ª Alf.	3	0	100%				
Rest. 1ª Tapices	1	0	100%				
Rest. 2ª Alfombras	2	1	67%	0%	0%	0%	89%
Rest. 2ª Tapices	12	0	100%				
Rest. 3ª R. Tapices	1	1	50%	-3%	0%	0%	
Tej. 1ª Dibujo	2	0	100%				
Tej. 2ª Dibujo	1	0	100%				
Tejedor/a Esp.	1	3	25%	20%	4%	45%	
Tejedor/a 2ª	1	0	100%				
Tejedor/a 3ª	5	1	83%	-10%	-6%	0%	
Tejedor/a 4ª	1	3	25%	-4%	-13%	0%	
Total general	42	16	72%	16%	24%	-1%	-138%

En el Total general, la diferencia de retribución es del 16,3% siendo mujeres el 72,4% de la plantilla. En este sentido, y teniendo en cuenta que los porcentajes se sacan con las medias de retribución, considerando que los puestos con salarios más altos están ocupados por hombres, la media salarial de estos es mayor que la de las mujeres y de ahí esa diferencia. Si vamos puesto a puesto, en aquellos que hay personas de ambos sexos, cuándo hay diferencia siempre está a favor de las mujeres.

Por otra parte, en la comparativa por puestos, en 2 se observa una diferencia del 20% y 18% (Auxiliar administrativo y Tejedor/a especializado). En ambos casos es la antigüedad y los complementos relacionados con ella (beneficios e incentivos), los que motivan estas diferencias.



2.5. Conclusiones del Análisis Salarial

Tras el análisis de los datos, podemos concluir lo siguiente:

Si se realiza una comparación por puestos, si bien en ocasiones y para puestos determinados nos encontramos que los hombres cobran más que las mujeres, no se alcanza el 25% de diferencia.

Por tanto y según lo indicado en la normativa vigente, **no existe brecha salarial por encima del 25%** en la entidad.

Puesto	Mujeres	Brecha	Puesto	Mujeres	Brecha
Dirección	0%		J. Sec. Rest. Tapices	100%	
Dib. Cartón	100%		Rest. 1ª Tap.	100%	
Ay. Dib. Tapiz / Alfom. 1ª Cuadr.	0%		Rest. 3ª R. Tapices	50%	-3%
Tejed. Esp.	25%	18%	J. Sec. Limp. Conserv.	0%	
Tejedor 2ª	100%		Of. Sec. Lim. Conserv.	0%	
Tejedor 3ª	83%	-10%	Mozo Almacén	0%	
Tejedor 4ª	25%	-4%	Jef. Advo 1ª	100%	
Tej. 1ª Dibujo	100%		Of. Advo 1ª	100%	
Tej. 2ª Dibujo	100%		Of. Advo 2ª	100%	
Copista 1ª	100%		Aux. Advo.	75%	20%
Rest. 1ª Alf.	100%		Rest. 2ª Tap.	100%	
Rest. 2ª Alfom.	67%	0%	Total	72,4%	16%

[Handwritten signatures in blue ink]

Comisión de Seguimiento

Finalidad

Con el fin de realizar la evaluación periódica de las acciones y el seguimiento del plan de igualdad se ha creado una Comisión de seguimiento y evaluación. Actuará de elemento dinamizador de las acciones.

Objetivos

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el proceso de desarrollo del Plan, determinando las actuaciones que se han realizado, las que están en proceso de realización y las que no se han realizado.
- Averiguar el tipo de dificultades encontradas para el desarrollo de cada actuación.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de acuerdo con el compromiso adquirido.

Funciones

- Planificación de acciones.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Participación y asesoramiento en las medidas previstas en el plan de igualdad.
- Elaboración de un informe anual para reflejar:
 - o El grado de cumplimiento de los objetivos propuestos
 - o La eficacia de las medidas puestas en marcha
 - o La propuesta de medidas correctoras.

Composición

Por la parte empresarial:

D. Alejandro Klecker de Elizalde

D^a Susana Bernal Ledesma

D^a Luzia Mesa Alguacil

Por la parte social:

D^a Pilar Lopez Párraga

D^a Rosario Cañete Ruiz

D. Raul Martin Gonzalez





FUNCIONES

Por parte de la **Comisión de Seguimiento** se establecerán mecanismos que permitan realizar un seguimiento periódico de los resultados derivados de las medidas adoptadas que este Plan recoge. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan.

Se elaborará un **informe anual**, salvo en aquellos casos donde se haya acordado una primera revisión de los indicadores a los seis meses de la aprobación del Plan, en dicho informe debe quedar reflejado el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa. Durante las reuniones de seguimiento del plan se irán detectando las nuevas necesidades, así como el reajuste de las medidas y su puesta en marcha.

La proposición de nuevas medidas para mejorar el cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas puestas en marcha y en consecuencia a las necesidades de la plantilla; se trasladará a la dirección para su negociación o aprobación por parte de la Comisión de Seguimiento.

REVISIÓN Y/O MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN DEL PLAN).

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurre cualquier circunstancia prevista en el artículo 9.2 del RD 901/2020, será objeto de revisión si concurren alguna de las siguientes circunstancias, entre otras:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
2. 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.
3. 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.

Todo lo recogido en las fichas de medidas podrá ser modificación por decisión de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, cuando concurren alguna/as de las siguientes circunstancias:

- Detección de errores en el entendimiento o la implantación de una medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- Detección que la medida propuesta no alcance el objetivo previsto, siendo necesario el acuerdo sobre la implantación de una distinta.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.



43

- Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente

La **Comisión de Seguimiento** acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico, medidas, y cualquier otro aspecto del Plan de Igualdad, debiendo proponer a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad aquellas modificaciones que resulten necesarias. Será la Comisión Negociadora la que deba aprobar por mayoría de sus miembros y en las condiciones que determina su Reglamento, cualquier modificación del presente Plan de Igualdad, levantándose la correspondiente acta al efecto.

Para llevar a cabo los cambios indicados, la Comisión Negociadora convocará una reunión para el debate y seguimiento de las nuevas medidas, cuya adopción del nuevo cambio requerirá el acuerdo de la mayoría.

En el supuesto de llegar a aplicarse finalmente el cambio, deberá difundirse el mismo a través de la Intranet, o el canal que considere apropiado la Dirección de la Empresa para el conocimiento de la plantilla.

Para la resolución de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento establecerá una nueva reunión de la Comisión Negociadora, en orden a resolver la situación presentada.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas que componen la Comisión.

En el supuesto de que las partes negociadoras no alcancen un acuerdo, acuerdan someterse a los procedimientos de resolución alternativa de conflictos, ante la autoridad laboral competente (mediación, arbitraje o conciliación).

EVALUACIÓN

La evaluación va a proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitirán integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparación y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

La **Comisión de Seguimiento se reunirá periódicamente en el plazo determinado en el Plan para analizar el alcance de las medidas del Plan**, y el seguimiento por parte de la plantilla, y emitir un informe valorando el grado de cumplimiento incluyendo las recomendaciones pertinentes.

Para la evaluación del Plan se utilizará una metodología que garantice la obtención de información y permita dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Este modelo de evaluación se basará en tres dimensiones con tres niveles de análisis: medidas, objetivos y áreas.



EVALUACIÓN	
Evaluación del proceso	Identifica el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultades encontradas. - Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas. - Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones. - Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad.
Evaluación de resultados	Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan. - Nivel de corrección de las desigualdades. - Grado de consecución de los resultados esperados.
Evaluación del impacto	- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad. - Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla. - Cambios en la cultura y de actitudes en la entidad.

COMUNICACIÓN

La **Comisión de Seguimiento** instrumentará las medidas de comunicación acordadas en el presente Plan y se divulgarán de manera que lleguen a toda la plantilla, así como a las demás entidades y lugares donde se desarrollen actividades por parte de la empresa como medio de **difusión** de las medidas acordadas y compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Así mismo, se procurará asegurar la comunicación de la plantilla con la Comisión de Igualdad.



MEDIDAS ACORDADAS**Áreas de
actuación**

- Responsable en igualdad.
- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional y auditoría retributiva.
- Formación.
- Promoción.
- Condiciones de trabajo.
- Salud laboral.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Condiciones de Trabajo.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y auditoría salarial.
- Prevención del acoso sexual.
- Violencia de género.
- Comunicación y lenguaje no sexista.

CATÁLOGO DE MEDIDAS

Plan de igualdad



Pilar Lopez



1.- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA

Aplicar en los procesos de selección, contratación y/o promoción criterios de equilibrio de género.

OBJETIVOS

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidata/o, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa garantizando siempre procesos de selección igualitarios, intentando tener en cuenta el equilibrio de la plantilla por género con respecto a los departamentos y puestos más masculinizados o feminizados en procesos de selección y promoción, siempre que existan candidaturas de ambos géneros en igualdad de méritos.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

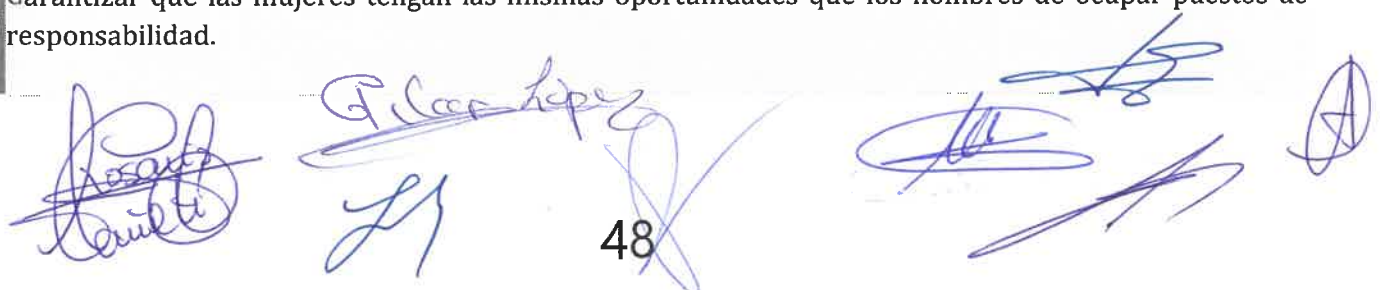
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como medida de acción positiva durante el proceso de selección de personal en igualdad de condiciones e idoneidad se tendrá en cuenta como un elemento más de decisión el porcentaje de representación de ambos sexos en el grupo y nivel al que pertenezca el puesto a cubrir.

Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa garantizando siempre procesos de selección igualitarios.

Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.



48

Informar a las plantillas a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo y/o aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa.

Incorporar en procesos de vacantes para puestos a tiempo completo, el principio de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederán las mujeres contratadas a tiempo parcial.

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Personas trabajadoras actuales y futuras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Primer Trimestre de 2023

RESPONSABLES

Responsables de R.R.H.H.

SEGUIMIENTO

Proporcionar anualmente a la Dirección N.º de procesos en los que se ha tenido en cuenta el criterio de equilibrio de género / N.º total de procesos de selección realizados, N.º incorporaciones/años segmentados por sexo, departamentos y puestos, N.º de promociones / años segmentados por sexo, departamentos y puestos.

2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

MEDIDA



49

Vigilar la posible existencia de brecha salarial de género.

OBJETIVOS

Mediante el Registro Salarial realizar un seguimiento proactivo de la brecha salarial que pudiera aparecer durante la vigencia del Plan de Igualdad.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Actualizar anualmente el estudio de brecha salarial.

Garantizar que los criterios para aplicar los complementos salariales variables son objetivos, siempre que ellos dependan de la empresa y no vengan determinados por la contratación de los clientes.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Personas trabajadoras actuales y futuras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

De forma anual, en el primer semestre del año, una vez cerrado el ejercicio anterior.

SEGUIMIENTO

Valor de la brecha salarial promedio y/o mediana

Valor de la brecha salarial por puesto y género



50

3. ÁREA DE FORMACIÓN

MEDIDA

Concienciar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género

OBJETIVOS

Realizar eventuales acciones formativas para las personas trabajadoras, fomentando su sensibilización en materia de igualdad de género, especialmente en materias como acoso sexual, violencia de género e igualdad de género y de oportunidades.

Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al Equipo Directivo, miembros de la Dirección y personal de RRHH que incluyan el uso no sexista de lenguaje e imágenes.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Incluir en el eventual Plan de Formación la Formación en Igualdad de Oportunidades y acoso sexual.

Impartir acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al Equipo Directivo, a las personas responsables de área y departamentos, miembros de la Dirección y personal de RRHH que incluyan el uso no sexista de lenguaje e imágenes.

Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral, siempre que ello fuere posible.

Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de la plantilla.

Realización de encuestas de satisfacción sobre las acciones formativas.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Todas las personas trabajadoras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN



51

Primer trimestre de 2023.

SEGUIMIENTO

Informar a la Dirección sobre:

N.º de cursos o contenidos en materia de igualdad impartidos.

N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDA

Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad y ser promocionadas profesionalmente.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

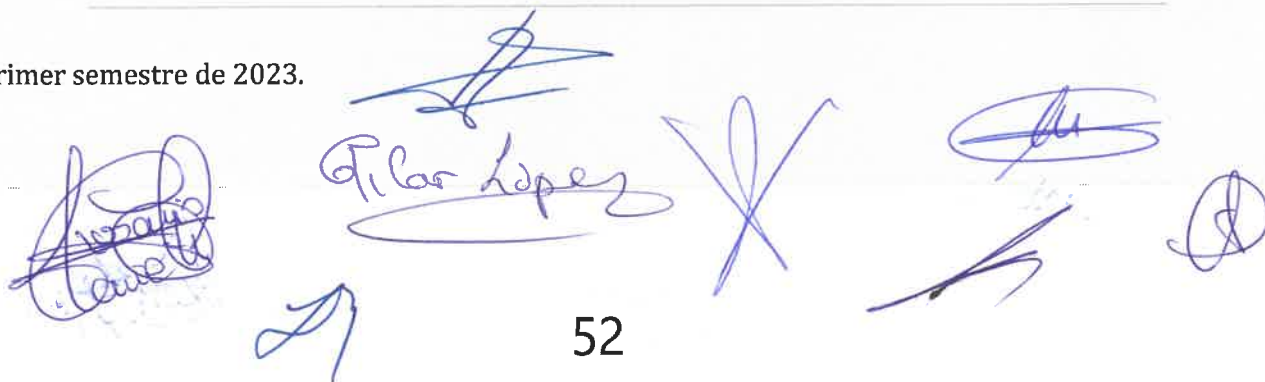
Formar específicamente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes, entrevistas personales y decisión de a quién se promociona) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Todas las personas trabajadoras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Primer semestre de 2023.



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

MEDIDA

Favorecer la utilización de los derechos y medidas de conciliación previstos por la legislación y el Convenio Colectivo aplicable, en materia de igualdad, mejorando dichas medidas en algunos aspectos.

OBJETIVOS

Difundir las medidas existentes en materia de conciliación entre la vida personal y laboral, en especial en materia de igualdad.

Favorecer que todas las personas trabajadoras que lo necesiten hagan uso de las medidas de conciliación.

Garantizar que en la empresa se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.

La Empresa facilitará el ejercicio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Facilitar a las personas trabajadoras que lo soliciten información sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla.

A través de encuestas y/o con las reuniones con el personal, se hará un seguimiento para conocer las necesidades de conciliación y corresponsabilidad del personal.

Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho siempre que las personas comuniquen de manera oficial y demostrada que son pareja de hecho (documentación de registro).

Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para asistir a las consultas de procesos de reproducción asistida, comunicándose con una antelación mínima de 3 días y aportando justificación documental.

Establecer la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo, de hasta cuatro meses para las personas en trámites de adopción Internacional.



Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Todas las personas trabajadoras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Primer trimestre de 2023.

SEGUIMIENTO

Informar a la Dirección sobre la evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

- N.º de medidas de conciliación existentes y/o puestas en marcha.
- N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

6. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA

Implantar y difundir un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

OBJETIVOS

Prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Implantar un protocolo específico para la prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Difundir a la plantilla su contenido y procedimientos de actuación.

Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases de este.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Todas las personas trabajadoras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

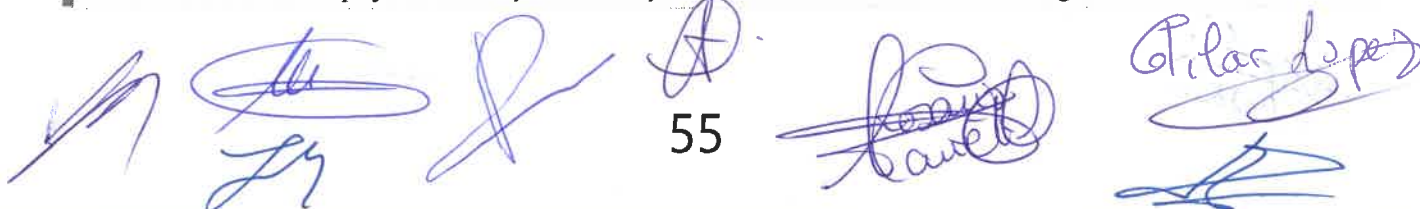
Primer trimestre de 2023.

SEGUIMIENTO

Informar a la Dirección, sobre los Indicadores del propio protocolo en caso de aplicación (ej. nº de denuncias presentadas, nº investigaciones abiertas, nº medidas aplicadas).

7. ÁREA DE APOYO A LAS MUJERES TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**MEDIDA**

Ofrecer medidas de apoyo a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.



55

Pilar Lopez

OBJETIVOS

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las mujeres trabajadoras en situación de violencia de género.

Ofrecer medidas de apoyo a mujeres trabajadores, en el caso de que comuniquen y acrediten a la empresa, que son objeto de violencia de género.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Determinar el tipo de documentación a presentar por la mujer trabajadora para acreditar que es objeto de violencia de género (ej. denuncia, acta judicial, informes de Servicios sociales, servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración pública competente, además de las formas de acreditación previstas en el art 23 de la Ley orgánica 1/2004)

Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, y de las incluidas en el plan de igualdad.

Asegurar la confidencialidad y la protección de la trabajadora en caso de aplicación.

Para hacer efectiva la protección de la mujer trabajadora, víctima de violencia de género o su derecho a la asistencia social integral, generar el derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de la retribución.

Aplicación de todas las medidas de apoyo a las mujeres trabajadoras, que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas como agresiones, abuso sexual, etc., excepto el uso de la dotación presupuestaria, que estará destinada exclusivamente a víctimas de violencia de género.

Crear una provisión presupuestaria y dotarla de 2.500 € anuales para ayudar económicamente a mujeres trabajadoras, víctimas de violencia de género de la plantilla (si las hubiese y conforme a su delimitación efectuada en la descripción de la medida, siempre que de acuerdo a ello resulte acreditada indubitadamente la condición de mujer trabajadora víctima de violencia de género) destinadas a paliar gastos urgentes, como hospedaje o constitución de fianzas para alquiler de vivienda. Anualmente la provisión dotada se actualizará, eliminándose la dotación anterior y provisionando la nueva dotación anual.



DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Todas las mujeres trabajadoras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Primer trimestre de 2023.

SEGUIMIENTO

N.º de trabajadoras víctimas de violencia de género que hacen uso del recurso financiero y de las demás medidas de apoyo.

N.º de peticiones de medidas solicitadas y medidas aplicadas por violencia de género / año, segmentado por género

8. ÁREA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**MEDIDA**

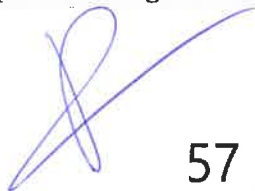
Implantar medidas de prevención de salud y riesgos laborales diferenciadas por sexo.

OBJETIVOS

Identificar y minimizar riesgos laborales atendiendo a posibles diferencias que se puedan dar en el ámbito laboral en función del sexo de la persona trabajadora.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Conceder permisos retribuidos por el tiempo necesario para acudir a las consultas médicas de Atención Primaria, Médico especialista y pruebas diagnósticas. Se deberá comunicar con una antelación mínima



de 3 días y aportar la justificación documental. En caso de tratarse de una Urgencia se comunicará al Responsable a la mayor brevedad posible.

Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Posibilitar los cambios de puesto en el caso de riesgo.

Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones y en los protocolos de vigilancia de la salud.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Todas las personas trabajadoras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Seis meses desde la Implantación del Plan de Igualdad, colaborando con la Mutua de P.R.L.

SEGUIMIENTO

Nº medidas implantadas / año

Nº trabajadoras que utilizan las medidas / año

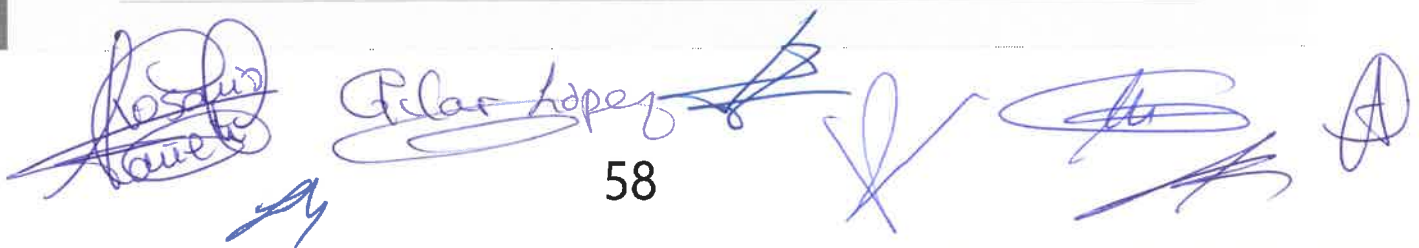
Datos de accidentabilidad desagregados por sexo y edad.

9. ÁREA DE COMUNICACIÓN

MEDIDA

Difusión del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS



58

Informar a los trabajadores y trabajadoras de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad.

DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA

Establecer una comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.

Colgar en la intranet el plan de igualdad, una vez firmado, para que sea visible para toda la plantilla y, posteriormente, difundirlo a través de la página web corporativa.

DESTINATARIOS DE LA MEDIDA

Todas las personas trabajadoras de Fundación Real Fábrica de Tapices.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Primer trimestre de 2023.

SEGUIMIENTO

Informar a la Dirección.



Pilar López



Por la Dirección de la Empresa



D. Alejandro Klecker de Elizalde



Dª Susana Bernal Ledesma



Dª Luzia Mesa Alguacil

ASESORÍA



Dª Adelaida de la Torre Fernández



Dª Lala Marí Puget

Por la parte social



Dª Pilar Lopez Párraga



Dª Rosario Cañete Ruiz

D. Raul Martin Gonzalez



Protocolo para la Prevención y Actuación sobre el Acoso Sexual o por Razón de Sexo en el ámbito laboral

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES.

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En la convicción de que la cultura y valores de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES. están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la empresa, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

En esta empresa consideramos que las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo no perjudican únicamente a las trabajadoras y trabajadores directamente afectados, sino que

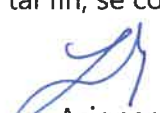
En esta empresa consideramos que las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo no perjudican únicamente a las trabajadoras y trabajadores directamente afectados, sino que

61

repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa. Por ello, LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES, se compromete 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.

1. La empresa declara su rechazo al acoso bajo cualquier circunstancia con independencia de quien lo promueva:
2. La prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de las propias empresas, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ámbito laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo, incluyendo el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa). incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
3. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
4. Los trabajadores y trabajadoras de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES., tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

A tal fin, se compromete especialmente a:

1.  Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación al personal que trabaja en LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES., a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.







2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora de la plantilla que consideren que han sido objeto de acosos, quienes plantean una denuncia en materia de acosos o quienes presente asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- La Empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja o denuncia en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

3. Informar a todas los trabajadores y trabajadoras, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

El presente protocolo queda incorporado al Plan de Igualdad y se facilitará una copia del mismo a todos los trabajadores y trabajadoras.

II. DEFINICIONES

1. Acoso por razón de sexo: constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento verbal o

63

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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave.

Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función de la orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, al igual que cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, caso que se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

2. 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 producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, la promoción profesional, el salario, etc.

3. Acoso sexual ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante o humillante para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamiento.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc.

4. Elementos constitutivos de acoso por razón de sexo.

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.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

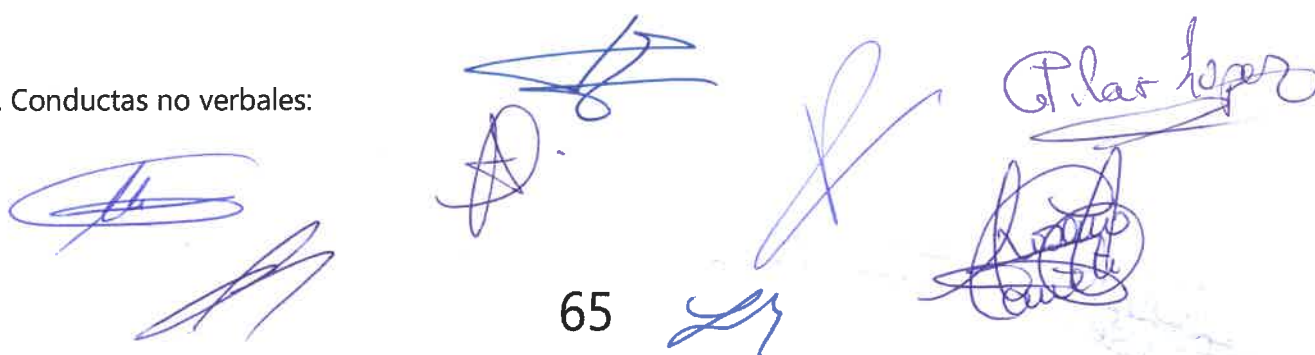
5. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada

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

5.1. Conductas verbales:

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

5.2. Conductas no verbales:



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

5.3. Comportamientos Físicos:

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

5.4. 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.

5.5. 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.).

5.6. 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.

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

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización

2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

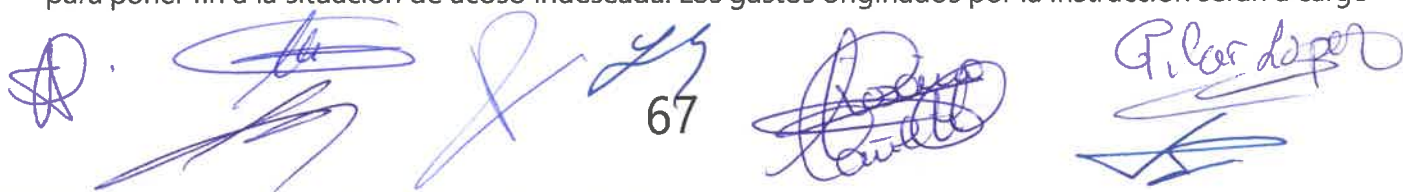
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se produzcan en LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES., se llevarán a cabo dos procedimientos subsidiarios. Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes. Durante la tramitación del expediente 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, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el procedimiento formal para poner fin a la situación de acoso indeseada. Los gastos originados por la instrucción serán a cargo

 67

de la empresa.

No obstante, lo anterior, el presente procedimiento se aplicará sin perjuicio de las acciones legales que la persona denunciante estime en su derecho.

A continuación, pasamos a exponer el desarrollo de cada una de dichas intervenciones.

A. Procedimiento previo

La intervención previa tendrá una duración de 5 días laborables, puede resumirse en las siguientes fases:

Denuncia: cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, podrá ponerlo en conocimiento del responsable de la ejecución del Plan de Igualdad de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES. a través de la siguiente dirección de correo electrónico: XXXXXX

Dicha denuncia deberá presentarse por escrito e incluirá, a ser posible:

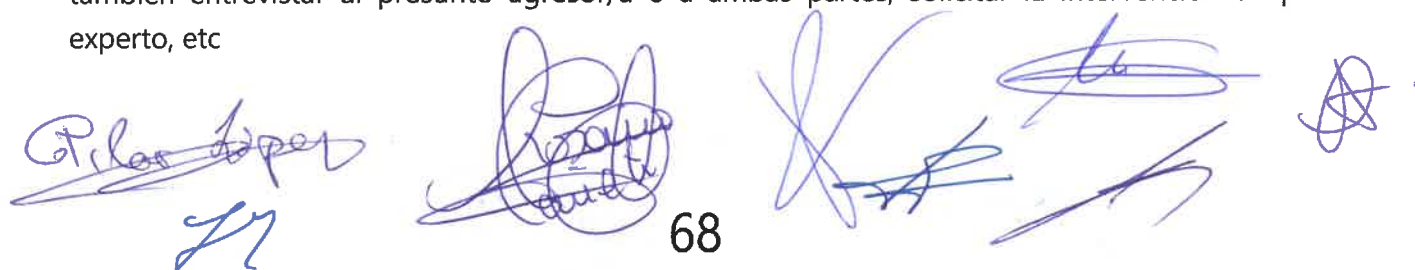
- o Nombre y apellidos de la persona denunciante
- o Nombre y apellidos de la persona denunciada
- o Detalle de los hechos
- o Fechas, duración y frecuencia de los hechos
- o Lugar de los hechos
- o Nombre y apellidos de posibles testigos

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar la denuncia.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima.

La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguirla interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

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



68

En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, el Comité de Igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), mediante escrito que dirigirá a la Dirección. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el caso de que algún miembro de la comisión estuviese involucrado en un caso de acoso o tuviese con la víctima relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica quedará automáticamente invalidado. También si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. La parte correspondiente sustituirá a la persona invalidada con objeto de restablecer la paridad de la comisión.

B. Tramitación del procedimiento

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

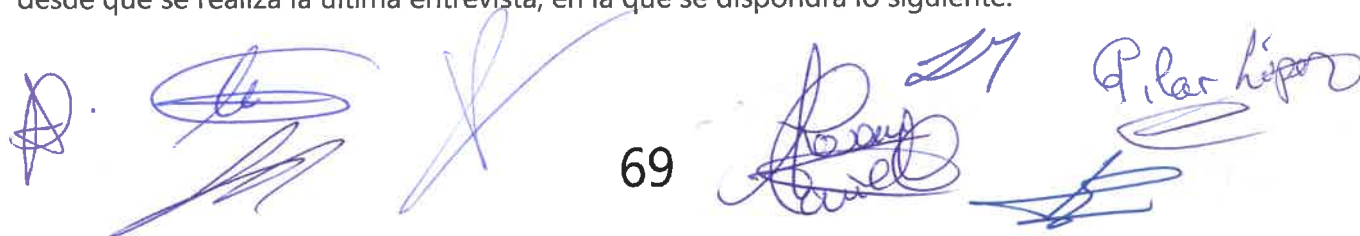
1. Entrevista: la Dirección de la empresa, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia, mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/los posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas.

2. Intervención: la Dirección de la empresa intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas, pudiendo proponer algún tipo de medida para ello.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

3. Acta: la Dirección de la empresa redactará un acta, en el plazo máximo de 3 días laborales a contar desde que se realiza la última entrevista, en la que se dispondrá lo siguiente:

69



- o Dar por desierto el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso.
- o La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes, estableciendo las medidas que se estimen oportunas.
- o La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal, adoptando las medidas cautelares que se estimen oportunas.

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.

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

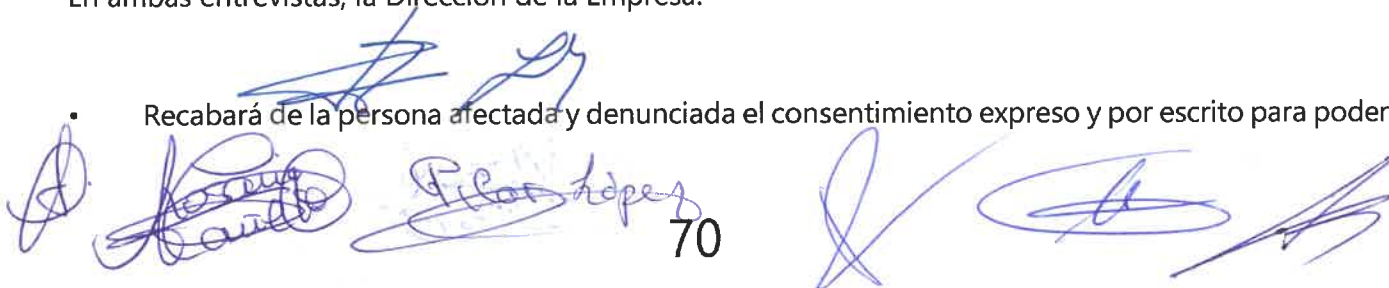
1. Intervención formal.

Inmediatamente que finalice la intervención previa, mediante acta en la que se manifieste la falta de acuerdo, no existiendo aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquiera de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento previo porque existen indicios suficientes para abrir expediente de investigación, por tratarse de un claro acoso directo, por las circunstancias del caso o por ser requerido por cualquiera de las partes, la Dirección de la empresa dará una tramitación formal a la denuncia, en la que se seguirán los siguientes pasos:

1. Entrevista: la Dirección de la empresa entrevistará a la persona denunciante en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a aquel en que se hubiere tenido conocimiento de la denuncia y, a la persona denunciada, dentro de los 2 días laborables siguientes al día en que hubiere tenido lugar la entrevista con la persona denunciante, informando a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y solicitándole su versión de lo ocurrido, esta segunda entrevista no será obligatoria para ninguna de las personas implicadas siempre que hayan sido entrevistadas en el procedimiento previo. La Dirección de la empresa elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.

En ambas entrevistas, la Dirección de la Empresa:

- Recabará de la persona afectada y denunciada el consentimiento expreso y por escrito para poder

 70

acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

- Se informará a la persona afectada y denunciada de que la información a la que tenga acceso la Dirección de la empresa y las actas que se redacten serán tratadas carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

- Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la Dirección de la empresa, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

2. Instrucción: tras contrastar ambas versiones, la Dirección de la empresa, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevista necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.

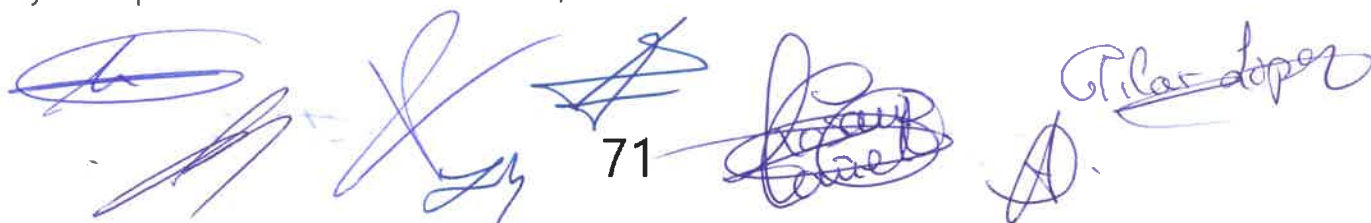
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual la Dirección de la empresa seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado 1 anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La Dirección de la empresa elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.

- Determinar las pruebas que se deban practicar y establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

- Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de 10 días laborables, ampliable por la Dirección de la empresa en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entienda estrictamente necesario.



71

3. Informe: la Dirección de la empresa elaborará, en el plazo máximo de 5 días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de la misma, esto es:

- El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afecta y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.
 - La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
 - Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
 - Las conclusiones de la Dirección de la Empresa, que deberán disponer:
- El archivo del expediente, por entender que no existe situación de acosos, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
 - Proponer y adoptar medidas para poner fin a la situación de acoso. Entre dichas medidas podrá encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora, así como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

En caso de que, determinada la situación de acosos, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Dirección de la empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

En el mismo informe se podrá incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

El informe se comunicará a las partes implicadas en un plazo máximo de 5 días laborables desde la finalización de la instrucción, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la Dirección de la empresa por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.

4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada

 72

de tramitar e investigar la denuncia (INDICAR NOMBRE) 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras y/o a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas

IV. COORDINACIÓN EMPRESARIAL

Para aquellos casos en que la persona denunciante o denunciada no pertenezcan a la plantilla de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES., el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con las empresas implicadas, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) Persona denunciante no es trabajador de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES., pero sí la persona denunciada: de acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Dirección de la empresa. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar en el informe de resolución.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final de expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) Persona denunciante es trabajadora de LA FUNDACIÓN REAL FÁBRICA DE TAPICES., pero no la persona denunciada: La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada de:

- La apertura del expediente.
- Las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- La resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada, será propuestas a la empresa a la que pertenece y serán recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte

V. CONFIDENCIALIDAD

Según la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

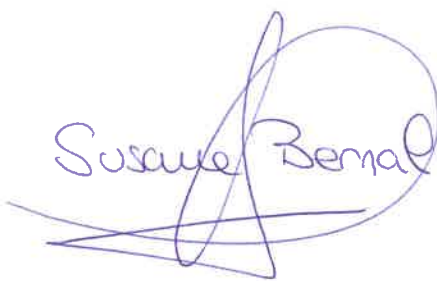
Desde el inicio, del expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que la Dirección de la empresa decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo, serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la Dirección de la empresa, fuere en calidad de lo que fuere.



Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencia y el año en curso. Esta numeración que iniciará cada año natural deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la Dirección de la empresa se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las personas acosadas y acosadoras.

Por la Dirección de la Empresa 	Por la parte social 
D. Alejandro Klecker de Elizalde  Dª Susana Bernal Ledesma	Dª Pilar Lopez Párraga  Dª Rosario Cañete Ruiz

Pilar Lopez



Dª Luzia Mesa Alguacil

ASESORÍA



Dª Adelaida de la Torre Fernández



Dª Lala Marí Puget

D. Raul Martin Gonzalez

