

II PLAN DE IGUALDAD

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ANTECEDENTES.....	¡Error! Marcador no definido.
3. DIAGNÓSTICO PREVIO.....	6
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
5. ÁMBITO TEMPORAL.....	9
6. OBJETIVOS GENERALES.....	9
7. PLAN DE ACCIÓN	10
8. CALENDARIO/PLAZO DE EJECUCIÓN.....	18
9. COMITÉ DE IGUALDAD. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuese su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida, y en particular, en el ámbito laboral, donde propone actuaciones para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Posteriormente a ello, el pasado 13 de octubre de 2020 se aprobaron dos normas de suma importancia; por un lado, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y, por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (en adelante, el "RD 902/2020"), que entró en vigor en abril de 2021, tiene como objetivo establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, por lo que algunas de las novedades que se introducen es este II Plan consistirán en:

- El registro retributivo (arts. 5 y 6 RD 902/2020)
- La auditoría retributiva (arts. 7 y 8 RD 902/2020)
- La transparencia en la negociación colectiva (art. 9 RD 902/2020)

En base a ello, se hace necesario el estudio previo de las políticas de Recursos Humanos que se desarrollan en la empresa: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y a partir de ahí establecer unas medidas acordes a los objetivos planteados, de forma que quede reflejada en la empresa lo requerido en la citada ley.

Como consecuencia de ello, el Comité de Administración de INDUSTRIAS DE TECNOLOGÍAS APLICADAS DE REFRIGERACIÓN Y CONSERVACIÓN, S.L. ha aprobado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, supone una mayor calidad de vida del capital humano de la empresa, contribuyendo de esta forma a aumentar la productividad y derivando en una mayor satisfacción general en el seno de la misma.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de

establecer qué se requiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

A pesar de los avances conseguidos hasta el momento en la línea de defender el principio de igualdad, todavía subsisten algunas circunstancias que siguen condicionando la efectiva participación de las mujeres, en condiciones de igualdad de oportunidades en el empleo. Las medidas que contendrá el futuro Plan evitarán desequilibrios y promover la plena igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres en el ámbito de empresa, derivando con ello en una mayor responsabilidad social, en beneficio de sus empleados y empleadas y del conjunto de la sociedad en general.

2. ANTECEDENTES

INDUSTRIAS DE TECNOLOGÍAS APLICADAS DE REFRIGERACIÓN Y CONSERVACIÓN, S.L. es una sociedad integrada dentro del Grupo KEYTER, el cual se define como un grupo español de empresas industriales dedicadas al diseño, desarrollo, fabricación y comercialización de bienes de equipo basados en las tecnologías de la climatización, refrigeración y generación atmosférica de agua. Nuestra empresa se centra en la innovación y diversificación de productos de alta calidad y una decidida orientación al cliente a través de su flexibilidad y servicio a lo largo de la cadena de valor.

Los accionistas y el equipo directivo de INTARCON acumulan la experiencia desde 1979 de ser uno de los principales diseñadores, fabricantes y distribuidores de equipos de refrigeración, climatización y energías renovables en el mercado nacional con experiencias en empresas propias y participadas en todos estos sectores en el pasado y en la actualidad.

Actualmente las instalaciones de INTARCON, S.L. están ubicadas en el P.I Los Santos de Lucena (Córdoba) y cuenta con un amplio desarrollo comercial a nivel mundial con colaboraciones en 25 países.

El II Plan de Igualdad de oportunidades de INTARCON, S.L. pretende continuar con lo ya establecido en el I Plan de Igualdad, manteniendo los mecanismos que se establecieron en su momento y que conllevaban la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, implantando unos sistemas de gestión empresarial, libre de discriminaciones directas o indirectas.

Debido a la buena marcha de estos mecanismos y sistemas, mediante la adopción de las medidas planificadas en su día con óptimo resultado es voluntad del Presente Plan continuar en el mismo sentido, sin exceptuar que el Comité de Igualdad pueda incluir cualquier aspecto en el momento en el que pueda identificar alguna carencia en el mismo.

3. DIAGNÓSTICO PREVIO

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de nuestra empresa es imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico en el que se refleje la situación en la que se encuentra la empresa en materia de igualdad de oportunidades en términos cuantitativos y cualitativos. A raíz del resultado de este análisis se plantearán una serie de medidas generales y específicas que se adecúen a las necesidades reflejadas en el marco de su empresa, así como las medidas ya adoptadas de manera previa a este Plan.

Esta primera fase de diagnóstico será impulsada por parte del Comité de Igualdad a través de la plataforma proporcionada en la página de la Junta de Andalucía "EQUIPA".

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en plantilla serán las siguientes:

- Análisis de los datos de EQUIPA (Plataforma del Instituto de la Mujer de la Junta de Andalucía)
- Cuestionarios enviados de forma on-line tanto a trabajadoras como trabajadores de INTARCON.

ANÁLISIS CUANTITATIVO:

La información de datos cuantitativos será proporcionada por el departamento de RRHH, y desagregada por sexo, obteniendo datos sobre;

- ✓ Plantilla, nº y tipo de contrato, edad medida, antigüedad media.
- ✓ Altas, bajas y transformación de contratos.
- ✓ Jornada laboral, turnos, absentismo, horas extraordinarias.
- ✓ Personal por grupos y clasificación.
- ✓ Formación: Tipo de formación realizada.

FORMACIÓN CUALITATIVA:

- ANÁLISIS EMPRESARIAL: Dirección y Departamento de RRHH, obtendrán información sobre:
 - ✓ Cultura de la empresa.
 - ✓ Responsabilidad social corporativa.
 - ✓ Procesos de selección.
 - ✓ Procesos de formación.
 - ✓ Promoción.
 - ✓ Política salarial.
 - ✓ Ordenación de tiempo de trabajo y conciliación.
 - ✓ Procesos de comunicación en la empresa.
 - ✓ Prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - ✓ Violencia de género.

- ANÁLISIS DE CUESTIONARIO DE OPINIÓN DE LA PLANTILLA:

Se realizará petición de participación de todos los empleados de plantilla de INTARCON.

En la cumplimentación del cuestionario se tendrá en cuenta el sexo de la persona encuestada pero no su identidad, con el fin de garantizar el anonimato de los cuestionarios, así como la objetividad de las respuestas de cada una de las personas participantes, y conseguir de este modo, unos resultados más reales. Se atenderán todas las obligaciones legales a la hora de realizar estos cuestionarios, de forma que queda protegida y a salvo el anonimato de las personas trabajadoras, así como el tratamiento de los datos obtenidos.

Las áreas que a estudiar en el cuestionario serán las siguientes:

1. Situación de las mujeres en el mercado laboral.
2. Gestión del personal en la empresa.
3. La igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales.
4. Datos de la persona/clasificación.
5. Situación en la empresa.
6. Trayectoria en la empresa.

El citado cuestionario representará la herramienta elegida a través de la que se consigue la agrupación de respuestas de carácter subjetivo y analizar tendencias de situación y opinión dentro de una determinada población. De este modo, la opinión individual se convierte en opinión de grupo al aunar todas las respuestas de la plantilla, suponiendo con ello una muestra representativa de la misma, al participar más de un 60% de la población real en el instrumento en cuestión.

El procedimiento llevado a cabo para la obtención del diagnóstico previo de nuestra empresa es establecido por el Comité de Igualdad, el cual, al ser analizado detenidamente, da una visión de partida en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas que componen la plantilla de INTARCON, y se solicitará la mayor cooperación posible en este sentido a aquéllos que sin mantener una relación laboral con la empresa, contraigan de alguna manera una relación contractual con INTARCON, ya puedan ser distribuidores, agentes, colaboradores, proveedores, clientes o similar. Lo anterior tiene su razón en la voluntad de la empresa de mantener con éxito el Plan de Igualdad establecido en su plenitud, cumplir con la normativa y no tolerar determinadas prácticas irregulares que puedan no quedar cubiertas al quedar estrictamente limitadas al ámbito laboral de la organización.

5. ÁMBITO TEMPORAL

La duración del Plan de Igualdad de INTARCON será de 4 años, estando vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, fecha en la que iniciará la negociación del III Plan. Sin embargo, el Comité vigente en dicho momento podrá prorrogar la vigencia de este hasta tanto no finalice dicha negociación, debiendo quedar incluido en el acta de la reunión en la que se acuerde.

No obstante, durante su vigencia y con carácter anual, se realizarán las debidas revisiones y actualizaciones, así como la adopción de todas aquellas medidas que resulten necesarias por cualquier causa.

Dado que el centro de trabajo de INTARCON se encuentra en la localidad de Lucena (Córdoba), su II Plan de Igualdad es de aplicación en el ámbito Provincial.

6. OBJETIVOS GENERALES

Se plantean como objetivos generales en el Plan de Igualdad de INTARCON los siguientes;

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, promoción de profesionales y en las condiciones de trabajo.
 - Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo.
 - Integrar en la gestión de Recursos Humanos criterios de igualdad de oportunidades.
 - Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
 - Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
 - Mejorar la calidad de vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
 - Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual.
-
- El registro retributivo (arts. 5 y 6 RD 902/2020)
 - La auditoría retributiva (arts. 7 y 8 RD 902/2020)
 - La transparencia en la negociación colectiva (art. 9 RD 902/2020)

7. PLAN DE ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de nuestra entidad, nos hace plantearnos una serie de acciones a seguir en relación a unos objetivos concretos con el fin de seguir avanzando en igualdad.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que orientan y facilitan la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la asignación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a;

- Participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- La promoción de las mujeres dentro de la empresa.
- Generalización en el uso del lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género.

Las materias que integran este Plan para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son las siguientes;

1. EMPLEO
 - 1.1. Reclutamiento y selección de personal
2. DESARROLLO PROFESIONAL
 - 2.1. Formación
 - 2.2. Promoción
 - 2.3. Clasificación Profesional
3. COMUNICACIÓN
 - 3.1. Lenguaje no sexista
 - 3.2. Comunicación interna y externa
4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL
5. RETRIBUCIÓN
6. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-VIDA PROFESIONAL

1. EMPLEO:

- 1.1. Reclutamiento y selección de personal

ÁREA DE ACTUACIÓN:	1.1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	
Objetivo específico: Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y oportunidades		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
1.1.1 Utilizar un lenguaje no sexista en todas sus ofertas y convocatorias de empleo.	12 meses	Coordinadora de RRHH
1.1.2 La incorporación de formación en igualdad en las capacitaciones de los orientadores laborales	18 meses	Coordinadora de RRHH
1.1.3 Descripción de puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en puestos en los que están subrepresentados.	18 meses	Coordinadora de RRHH
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. 		

- Presentación de datos en donde se demuestre la adecuación de la persona al perfil con criterios objetivos y presentación al comité de igualdad que certifique la no discriminación por sexo.
- Presentación de contenidos de formaciones en materia de orientación laboral y certificar la temática de igualdad en el acceso al empleo.
- Certificar las candidaturas ofertadas, respetando criterios de igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.

2. DESARROLLO PROFESIONAL:

2.1. Formación

ÁREA DE ACTUACIÓN:	2.1 FORMACIÓN	
Objetivo específico: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de toda la plantilla.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
2.1.1 Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Cumplimiento	12 meses	Coordinadora de RRHH
1.1.2 La incorporación de formación en igualdad en las capacitaciones de los orientadores laborales	18 meses	Coordinadora de RRHH
1.1.3 Descripción de puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en puestos en los que están subrepresentados.	18 meses	Coordinadora de RRHH
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de personas formadas en igualdad de sexo. • Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados segregados por sexo. • Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos. • Informe de impacto de género en la formación de la entidad. 		

2.2. Promoción

ÁREA DE ACTUACIÓN:		2.2 PROMOCIÓN
Objetivo específico: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
2.2.1. Asegurar las promociones paritarias dentro de la entidad	12 meses	Coordinadora de RRHH
2.2.2. Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada... por cuidado de personas menores o dependientes.	24 meses	Coordinadora de RRHH
2.2.3. Crear un grupo de discusión para valorar las barreras que existen en las mujeres de la entidad que les impida participar en los puestos de promoción de la entidad.	24 meses	Comité de Igualdad
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de promociones de mujeres realizadas cada año segregadas por sexo. • Informe sobre la creación de grupo de discusión, personas que lo integran y conclusiones emitidas. • Candidaturas a la promoción segregadas por sexo 		

2.3. Clasificación profesional

ÁREA DE ACTUACIÓN:		2.3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Objetivo específico: Garantizar un sistema de categorías profesionales que no generen discriminación y desigualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
2.3.1. Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer o el hombre no alcanza la distribución porcentual legal 40% de representación y analizar las causas y posibles soluciones.	12 meses	Coordinadora RRHH

2.3.2. Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales en base a garantizar la igualdad.	12 meses	Comité de Igualdad
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> Presentación anual de los documentos que muestren el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales de la entidad, o al menos, se perciba un progreso paulatino en esa dirección. 		

3. COMUNICACIÓN

3.1. Lenguaje no sexista

ÁREA DE ACTUACIÓN:	3.1 LENGUAJE NO SEXISTA	
Objetivo específico: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal, redactado como comunicación visual		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
3.1.1. Revisar el suso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos: correos electrónicos, folletos, carteles, página web...	24 meses	Comité de Igualdad
3.1.2.Revisar el uso de imágenes no sexistas en folletos, carteles, página web...con el objetivo de garantizar que no existan imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.	24 meses	Comité de Igualdad
3.1.3. Realización de un documento explicativo que sirva de manual sobre el uso del lenguaje no sexista.	12 meses	Comité de Igualdad
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> Comprobación de que en todos los elementos de la comunicación de la entidad se incorpora el lenguaje e imágenes no sexistas ni estereotipadas por género. Elaboración de un manual de lenguaje no sexista y distribución a toda la entidad. Especial atención al Ámbito de Aplicación indicado en el punto 4 		

3.2. Interna y externa

ÁREA DE ACTUACIÓN:	3.2 COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
---------------------------	------------------------------------

Objetivo específico: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo

MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
3.2.1. Informar a la plantilla de la empresa de la elaboración del Plan de Igualdad, las medidas a poner en marcha así como cualquier otra información adicional.	30 meses	Departamento Legal
3.2.2. Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientas sobre el compromiso que INTARCON mantiene con la igualdad, y su recomendación para que también lo tengan en cuenta cuando presten sus servicios a la entidad.	30 meses	Comité de Igualdad
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de los documentos escritos que verifiquen que la plantilla de la empresa ha sido informada. • Presentación de los documentos escritos que verifiquen que la información a proveedores/clientes sobre el compromiso que mantiene INTARCON con la igualdad. • Porcentaje de dudas, sugerencias o consultas realizadas por el personal de INTARCON al Comité de Igualdad 		

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL

ÁREA DE ACTUACIÓN:	4.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL	
Objetivo específico: Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
4.1. Establecer un equipo y procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral	30 meses	Comité de Igualdad
4.2. Sensibilizar a la plantilla sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto de acoso.	36 meses	Comité de Igualdad
4.3. Comunicar el protocolo de actuación establecido a toda la plantilla.	36 meses	Comité de Igualdad
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		

- Presentación de protocolo de actuación en caso de que se produzca cualquier tipo de acoso.
- Registro de comunicación de protocolo de actuación por acoso a la plantilla
- Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos.
- Informe de consultas relacionadas con acoso.

5. RETRIBUCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN:	5.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL	
Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE
5.1. Formar al Departamento de RRHH en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acción positivas correctoras	42 meses	Coordinadora de RRHH
5.2.Revisar la política para que se recoja el principio de igualdad de oportunidades	48 meses	Coordinadora de RRHH
5.3. Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.	48 meses	Coordinadora de RRHH
INDICACIONES DE REALIZACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> • Presentar de informe en el que se refleje la igualdad retributiva entre hombres y mujeres de igual valor. 		

6. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-VIDA PROFESIONAL

ÁREA DE ACTUACIÓN:	6. CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL-VIDA PROFESIONAL	
Objetivo específico: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la Plantilla de trabajadores y trabajadoras.		
MEDIDAS A IMPLANTAR	FECHA	RESPONSABLE

6.1. Introducción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	48 meses	Comité de igualdad y conciliación
6.2. Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla	48 meses	Comité de igualdad y conciliación
6.3. Establecer un calendario de jornadas y vacaciones por departamentos anuales a principio de año y respetar en la medida de lo posible.	48 meses	Comité de igualdad y conciliación

INDICACIONES DE REALIZACIÓN

- Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo.
- Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- Facilitar la flexibilidad horaria en todas las fases de la empresa, según las necesidades organizativas.

8. CALENDARIO/PLAZO DE EJECUCIÓN

Se calendariza por trimestre, cada casilla corresponde a un trimestre del año que se indica en la casilla superior.

ACCIONES PREVISTAS	Periodos															
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.1.1.																
1.1.2.																
1.1.3.																
2.1.1.																
2.1.2.																
2.1.3.																
2.2.1																
2.2.2.																
2.2.3.																
2.3.1.																
2.3.2.																
3.1.1.																
3.1.2.																
3.1.3.																
3.2.1.																
3.2.2.																
4.1.																

Como así queda reflejado en el Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de igualdad, la Comisión, salvo acuerdo expreso, se reunirá con la frecuencia necesaria cuando se esté desarrollando el informe diagnóstico, y una vez implantado, mantendrá reuniones trimestrales ordinarias. No obstante, las partes podrán mantener reuniones cuatrimestrales si la mayoría del Comité así lo estimara oportuno. Del mismo modo, se podrán celebrar reuniones extraordinarias si las circunstancias concurrentes así lo requiriesen para el buen funcionamiento de la empresa y el cumplimiento efectivo del Plan y de cualquier otra norma.

El Departamento de RRHH, junto con la necesaria colaboración requerida, preparará un informe anual de evaluación del Plan de Igualdad junto con un sondeo entre las trabajadoras y trabajadores para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas, presentando ambos documentos al Comité de Igualdad que se celebre en el primer trimestre de cada año natural, describiéndose también en esta sesión las acciones a desarrollar en el ejercicio siguiente.

Y estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firma la Comisión de Igualdad de Oportunidades de INTARCON;

En Lucena, a 19 de Octubre de 2022

Fdo: José María Raya Portero

Presidente

Fdo: Araceli M^a Guarino Roldán

Vocal

Fdo: José Raya Moreno

Secretaria

Fdo: Jose Manuel Marquez Repis

Vocal

ANEXO 1

PROTOCOLO ANTI-ACOSO LABORAL

1.- OBJETO

El objeto de este procedimiento es establecer el método a seguir para establecer las actuaciones preventivas necesarias ante cualquier tipo de acoso en el trabajo, generando un ambiente laboral que respete la dignidad de los trabajadores y en el que se erradique cualquier acoso o discriminación ilícita a fin de evitar la gran incidencia de las indicadas situaciones en la salud, moral, confianza y autoestima de éstos.

En esta línea, el trabajador acosado se ve afectado en la salud psíquica, tales como, reacciones relacionadas con el estrés, como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima...

La salud física también se ve resentida y queda reflejada en los trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras etc.. ,en definitiva, sintomatología física asociada al estrés.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de INTARCON.

En cuanto a las clases de acoso que pudieran darse en el trabajo, diferenciamos tres;

A) Por ACOSO SEXUAL debemos entender;

- Conductas VERBALES (insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos).
- Conductas NO VERBALES (exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos), o las físicas (tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales) molestas.

En función de las conductas, el acoso sexual puede ser:

- **CHANTAJE SEXUAL:** Consistente en forzar al trabajador/a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afectan el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo. Aquí estarían incluidos los chistes picantes, los piropos, los gestos y miradas insinuantes, los acercamientos, las preguntas de índole sexual, las insinuaciones, besos o caricias no deseadas, tocamientos, acorralamientos, etc.
 - **ACOSO AMBIENTAL:** Es el realizado por personas que no tienen influencia de relación laboral sobre la víctima (compañeros, clientes, proveedores, etc.) y que consiste en aquellas conductas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil, o amenazador para el acosado. En este tipo podrían describirse actuaciones como definir el trabajo como sólo apto para hombres, cuestionar su habilidad, no ofrecer toda la información, oportunidades o entrenamiento necesario para hacer bien el trabajo; sabotaje; evaluar de forma sexista; no ascender a las mujeres; etc.
- B) **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** En este tipo de acoso, la razón central es dar un trato degradante a la víctima, pero basado sólo en las condiciones negativas que se desprenden del pensamiento del acosador contra el sexo al que pertenece la víctima. Aunque este tipo de discriminación ha existido siempre, su conceptualización y su regulación son recientes. Se trata de una discriminación indirecta muy grave, difícil de probar y detectar incluso por la propia víctima. La Directiva 2002/73/CE la define como "Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo"
- C) Por **ACOSO MORAL** (acoso psicológico/ "mobbing") debemos entender la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder psicológica (no necesariamente jerárquica), con

el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

En función de las conductas, el acoso sexual puede ser;

- ACOSO VERTICAL ASCENDENTE: Un trabajador de nivel jerárquico superior es víctima de ataques por parte de uno o varios subordinados.
- ACOSO VERTICAL DESCENDIENTE O "BOSSING": Un trabajador de nivel jerárquico inferior es víctima de ataques por parte de uno o varios trabajadores de cargo superior en jerarquía de la organización.
- ACOSO LABORAL HORIZONTAL: Un trabajador es víctima de ataques por parte de uno o varios compañeros que ocupen su mismo nivel jerárquico.

3.- ACTUACIONES PREVENTIVAS A LLEVAR A CABO

3.1. Declaración inequívoca de la empresa.

- INTARCON es una organización intolerante al acoso que generará un clima censor y punitivo contra el acosador, y otro de comprensión y respeto hacia las posibles víctimas. Éstas mismas podrán dirigirse directamente al acosador para que cese en sus conductas, y si esto no da resultados, pueden poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento y/o del Comité de Igualdad tales conductas a través de la debida cumplimentación del formulario de denuncias facilitado en la página web corporativa <https://www.intarcon.com/es/>
- A tal efecto, si se remitiera una denuncia de acoso por cualquiera de las razones expresadas más arriba en el correo de denuncias de Compliance (compliance@intarcon.com), se evaluará la conducta delictiva de forma individualizada y si por parte de los miembros del Cumplimiento se determinase que tal conducta corresponde a una de las modalidades de acoso que se reflejan en la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, deberá derivar el hecho denunciado al órgano especializado y competente en la materia: El Comité de Igualdad.
- Asimismo, en el supuesto caso de que se remitiese denuncia al Comité de Igualdad y el acoso no se encuadrara en ninguna de las figuras descritas, sensibles de ser tratadas por el Comité de Igualdad, el mismo se declarará incompetente para conocer del caso y lo remitirá, a su vez, al Comité de Cumplimiento.
- Por todo ello, nuestra empresa incluye este protocolo en su Plan de Igualdad, así como en su Plan de Prevención de Delitos "Compliance" formando así parte de su sistema y cultura empresarial, para que con ello pueda ser conocido de manera generalizada.

3.2. Funciones y responsabilidades.

- Se incluirán en la definición de funciones y responsabilidades del Plan de Igualdad y/o Plan de Prevención de todos los trabajadores, las propias para prevenir el acoso laboral de los diferentes tipos indicados, teniendo que fomentar que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos.
- Las competencias y atribuciones del Comité de Igualdad y/o Comité de Cumplimiento, según de qué tipo de acoso se trate, son las siguientes;
- Recibir todas las denuncias por acoso mediante el canal de denuncias adecuado.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso y definir la sanción a imponer.
- Supervisar el efectivo incumplimiento de las sanciones impuestas.

- Cualquier otra que pudiera derivarse de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

3.3 Medios y canales de denuncia del acoso.

- La persona trabajadora que se sienta acosada en el trabajo podrá comunicarlo mediante el medio de denuncia proporcionado a tal efecto, al Comité de Cumplimiento y/o al Comité de Igualdad; en el caso de recepción por parte del primero se procederá a dar traslado del mismo al Comité de Igualdad a los efectos correspondientes. Dicho órgano convocará en un plazo no superior a 15 días una reunión de dicho foro para estudiar pormenorizadamente esta denuncia y abrir la investigación pertinente en caso de así estimarse.
- Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todos los afectados y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias y firmando cada uno de los involucrados su debido consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas y obligándose a guardar una estricta confidencialidad de la información a la que pudiera tener acceso. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo una entrevista privada con el presunto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.
- En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.
- Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Comité emitirá un informe en el cual se deje constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras necesarias para corregir la situación y prevenir nuevos episodios.

3.4. Medidas cautelares

- En los casos de denuncias por acoso, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el Comité de Igualdad podrá establecer las debidas medidas cautelares entre víctima y el presunto acosador, como pueden ser la reordenación del tiempo de trabajo o el cambio de oficina. La participación del Comité de Cumplimiento se estimará necesaria en el caso de concurrencia del acoso con otros hechos objeto de estudio por parte de este último Comité.
- Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni salariales.
- En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de oficina, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

3.5. Confidencialidad de la investigación.

- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto

para la persona que ha presentado la denuncia como hacia la persona denunciada o personas involucradas. A tal efecto, y como hemos mencionado anteriormente, se le entregará a cada uno de los involucrados el debido documento de confidencialidad para ser firmado.

3.6. Medidas para la prevención del acoso laboral

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos del acoso laboral, esta empresa adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de INTARCON, de forma que los empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Asimismo, se realizarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, talleres formativos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los distintos tipos de acoso que pudieran dar lugar en el ámbito laboral.
- Prohibición de que en grupos de conversación telemático, "chat", mediante Whatsapp o cualquier otra aplicación informática, que se creen entre personas trabajadoras se traten temas que puedan herir la sensibilidad de las personas y, en este supuesto, las cuestiones abordadas más arriba sobre los distintos tipos de acoso.

4.- DISPOSICIONES VARIAS

1. En el supuesto de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve despido, se tomarán las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Dicho traslado no debe suponer un detrimento de sus condiciones laborales.
2. Si se han producido represalias o ha habido perjuicios para la víctima durante el acoso o el procedimiento de investigación, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones que se encontraba antes del mismo.
3. Si por parte de la persona agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.
4. Si del informe emitido por el Comité de Igualdad y/o Comité de Cumplimiento se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, se trata de una denuncia falsa o que los datos o testimonios son falsos, se propondrá a la Dirección de la empresa la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.
5. Transcurrido un mes desde la adopción de las medidas necesarias, se emitirá un informe de seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de

no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condiciones de denunciante, víctima, testigo o informador.

6. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la persona que denuncia podrá solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales.
7. Las denuncias o alegaciones que se demuestren como intencionadamente deshonestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.
8. El Comité de Igualdad podrá proporcionar información y asesoramiento a cuantos empleados lo requieran sobre el tema de este protocolo, así como las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
9. Anualmente, el Comité de Igualdad y/o Comité de Cumplimiento efectuará un informe del conjunto de sus actuaciones que elevará a la Dirección del centro; pudiendo recabar dictamen al efecto de un consultor externo.

5.- PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de INDUSTRIAS DE TECNOLOGÍAS APLICADAS DE REFRIGERACIÓN Y CONSERVACIÓN, S.L. Su contenido entrará en vigor a partir de la comunicación a la plantilla de la entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal.

6.- DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiese una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente protocolo, los firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

7.- REFERENCIAS NORMATIVAS

Como introducción a la normativa, podemos decir que la prevención del acoso laboral en el trabajo está recogida en los principales textos legales del derecho positivo español, esto es:

4.1 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

A través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

- a) El derecho a la intimidad ([art.18.1 de la Constitución Española, CE](#))
- b) El derecho a la integridad física y moral ([art. 15 CE](#)) respecto al [art. 40.2 CE](#) ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) El derecho a la igualdad ([art. 14 CE](#)) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

4.2 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2ª (Derechos y deberes laborales básicos), [art. 4](#) (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

4.3 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Por otra parte, la ley 31/95 y su reforma a través del RD 604/2004 establece el deber del empresario de protección sobre la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Destacar la NTP 507, publicada por el INSTITUTO NACIONAL SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO en la que se recogen pautas a seguir para establecer un procedimiento de prevención del acoso sexual en el trabajo.

4.4 LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las empresas vienen obligadas a garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de

despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

4.5 CODIGO PENAL.

En el ámbito punitivo, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP). En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

- En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:
 1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.
 2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.
 3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.

