



COD.:IGU/MN/01- REV.: 2. Ver 1

# PLAN DE IGUALDAD



Igualdad en la Empresa

## SALVAT LOGÍSTICA S.A.

## PLAN DE IGUALDAD

Revisión 2  
Versión 1

### DATOS IDENTIFICATIVOS

Empresa: **SALVAT LOGÍSTICA, S.A.**

Domicilio Social: **C/ ATLÀNTIC, 102 -110. 08040 BARCELONA**

ÚLTIMA MODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA
Inicial	0	10/05/2010
Revisión 1	0	14/03/2018
Revisión 2	0	03/06/2020
Revisión 2	1	22/11/2021

ÍNDICE

1.	PREÁMBULO. ....	4
2.	INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS. ....	5
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN. ....	6
4.	ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.....	7
5.	ÁMBITO TEMPORAL.....	7
6.	DIAGNÓSTICO. ....	8
7.	OBJETIVOS.....	9
8.	MEDIDAS.....	9
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	16
9.1.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	16
10.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD .....	17
11.	RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
12.	ANEXOS.....	18
12.1.	ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO.....	18
12.2.	ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL.....	19
12.3.	ANEXO III. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	25

## 1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad.

Constituida en **SALVAT LOGÍSTICA, S.A.** la nueva Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad y con el fin de dar cumplimiento a la legislación vigente, **SALVAT LOGÍSTICA, S.A.** ha decidido poner en marcha la revisión del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de la Organización tanto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, como moral.

## 2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, en el conjunto a que se refiera las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.
- Acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

### 3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

**SALVAT LOGÍSTICA, S.A.** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

*Dirección General*

#### 4. ÁMBITO PERSONAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y que se rige por los distintos Convenios Colectivos de las diferentes áreas:

- Convenio Colectivo Agencias Marítimas Consignatarias de Buques de la provincia de Cádiz 2018-2020.
- Convenio Colectivo de Transitarios de Guipuzkoa 2015-2018.
- Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transitarios y Aduanas de Barcelona 2010-2013.
- Convenio Colectivo del Sector de Transitarios de Madrid 2019-2020.
- Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transporte de Mercancías y Logística de la provincia de Girona 2010-2011.
- Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Valencia 2016-2018.
- Convenio Colectivo del Sector del Transporte Público de Mercancías por Carretera de la provincia de Pontevedra 2017-2019.
- Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Vizcaya 2007-2009.
- Convenio Colectivo del Sector de las Empresas Consignatarias de Barcos, Empresas Estibadoras, Empresas Transitarias y Agentes Aduaneros, de la provincia de Tarragona 2016-2019.

#### 5. ÁMBITO TEMPORAL.

Se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, desde la fecha de efecto del mismo, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran. Además, se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo que se produzca denuncia con al menos un mes de antelación por cualquiera de las partes sin necesidad de agotar el periodo anual prorrogado.

## 6. DIAGNÓSTICO.

La Comisión de Igualdad, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, en cumplimiento de lo previsto en la norma, realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

[En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la Encuesta de igualdad a los trabajadores y trabajadoras]

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a los trabajadores y trabajadoras, reuniones con interlocutores de la **SALVAT LOGÍSTICA, S.A.** y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual o moral, y/o por razón de sexo.



## 7. OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla y que se rige por los Convenios Colectivos citados en el apartado 4.

Durante la vigencia del presente Plan de Igualdad y dado el marco negociador y abierto del diálogo social permanente entre las partes firmantes, las medidas recogidas en el presente documento serán desarrolladas en su caso con la intervención de la Comisión de Igualdad.

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para los trabajadores y trabajadoras en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando el procedimiento específico en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección, contratación y promoción.
3. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Velar por la programación de la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
5. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
6. En los comunicados internos y externos, velar por el uso de un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
7. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y el acoso moral.

## 8. MEDIDAS

Para el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes medidas:

### Cultura organizativa para el fomento de la igualdad:

Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género:

- a) Difusión por parte de la organización del COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD entre la plantilla.
- b) Facilitar información y formación de sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para fomentar una cultura de igualdad.
- c) Divulgar entre la plantilla el Plan de igualdad de la organización y todas sus medidas.
- d) Utilizando un lenguaje no sexista, tanto en las imágenes como en los textos corporativos internos o externos de la organización, como por ejemplo los mostrados en la página web, anuncios publicitarios, etc... Control periódico.
- e) Facilitar información a la plantilla acerca del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

### Medidas en materia de selección y contratación de personal

Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección a través de las medidas:

- a) Cuidar el lenguaje sexista en las ofertas de empleo. Control periódico.
- b) Diseño de formularios y entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, tales como las relativas a su condición, edad, número de hijos, edades de los hijos, si no por el contrario, limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.
- c) En la realización de pruebas técnicas cuidar de que no se estén sobrevalorando las habilidades y rasgos identificados socialmente como características propias de un sexo u otro, como en puestos de almacén.
- d) Anunciar información actualizada sobre vacantes en puestos de trabajo con términos que animen a las candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad del mismo y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos. Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista e incorporando (si fuera necesario) dibujos o fotografías que representen a ambos sexos. Especificar claramente todos los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en cada centro de trabajo.
- e) Elaborar e implantar un procedimiento de selección de empleo que unifique todos estos criterios.
- f) Sensibilizar formando en Igualdad de oportunidades de género a los/as responsables de la selección de personal.
- g) Considerar la posibilidad de establecer cuotas mínimas para la selección de personas del sexo infrarrepresentado del puesto de trabajo en el que se necesite contratar.
- h) Informar a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad de género entre hombres y mujeres de la organización, por ejemplo a través de las fuentes de reclutamiento.
- i) Ampliar, si fuera necesario, las fuentes de reclutamiento (página de empleo en la extranet de la empresa, redes sociales, portales de empleo, eventos o ferias de empleo, bolsas de empleo en universidades o escuelas privadas,...) con el objetivo de equilibrar la plantilla, por sexo, en todos los puestos y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados.

- j) Comunicación interna de las oportunidades de carrera profesional detallando todos los requisitos y pasos a seguir en el proceso.
- k) Garantizar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección.
- l) Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo.

Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación a través de las medidas:

- a) Adoptar la medida de acción positiva de que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, acceda el candidato del sexo a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentado, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables (Infrarrepresentación).
- b) Sensibilizar formando en Igualdad de oportunidades de género a los/as responsables de la contratación.

### Medidas en materia de promoción y clasificación profesional:

Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción a través de las medidas:

- a) Respecto al plan de promoción de los colectivos sujetos a convenio garantizar la igualdad de oportunidades. Para ello aplicar los principios de valoración objetiva y de no discriminación por razón de sexo Sensibilizar formando en Igualdad de oportunidades de género a los/as responsables de la promoción de personal.
- b) Anunciar vacantes en puestos de trabajo con términos que animen a las candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad del mismo y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos.
- c) Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas de sexo infrarrepresentado en ese puesto, a través de promociones (Infrarrepresentación).
- d) Publicar todas aquellas vacantes derivadas de las promociones, nuevas contrataciones, extinciones voluntarias, dimisiones, jubilaciones, y extinción de por mutuo acuerdo, en todos los centros, independientemente del puesto y el grupo profesional, en los medios habituales de comunicación de la empresa, así como los futuros (tabloneros de anuncios, salas de descanso, circulares, nómina, etc.), garantizando que la información es accesible a todo el personal, independientemente de su sexo o situación familiar.
- e) Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.
- f) Potenciar la participación de personas del sexo infrarrepresentado en comisiones y órganos decisorios.
- g) Arbitrar mecanismos de reclamación en la empresa frente a posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal. Informar a toda la plantilla de las posibilidades de reclamación respecto a la promoción que se prevean en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Regular un sistema de clasificación profesional en la organización que garantice la no discriminación por género, para ello establecer medidas como las siguientes:

- a) Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de la clasificación profesional.

- b) Definir cómo, cuándo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional evitando así cualquier tipo de discriminación y haciendo transparente el método para cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
- c) Definir los criterios para encuadrar a las personas trabajadoras en los grupos y las categorías profesionales independientemente de su sexo.
- d) Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas de sexo infrarrepresentado en ese puesto. Disponer de información estadística periódica sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Igualdad o Seguimiento.

### Medidas en materia de formación:

Se establecerá formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres que facilite un cambio cultural en la empresa a través de las medidas:

- a) Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.
- b) Realizar acciones de formación en materia de Igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos.
- c) Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad y/o de Seguimiento.

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as con medidas como:

- a) Recursos Humanos elabora junto a la representación legal de los trabajadores un Plan de Formación Anual de la compañía, tras el proceso de detección de necesidades, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
- b) Diseñar acciones formativas de "puesta al día" o "reciclaje" (conocimientos y habilidades) a los trabajadores y trabajadoras que se reincorporan al puesto después de haber dedicado tiempo al cuidado de las hijas e hijos o personas dependientes.

Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal, estableciendo las medidas:

- a) Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.
- b) Establecer los horarios de los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.
- c) Asegurar el acceso a la formación que se realice en la empresa de personas del sexo menos representado en el puesto del trabajo al que se destina dicha formación.

### Salud Laboral.- Vigilancia en el conocimiento, aplicación y cumplimiento de la legislación vigente:

La empresa velará por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia. Para ello se tendrán en cuenta las siguientes medidas:

- a) Divulgar procedimiento para la protección de la maternidad y del lactante ante la posible existencia de riesgos laborales.
- b) Divulgar las medidas preventivas para trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia, de modo que no existan prácticas de discriminación, derivada de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.
- c) Conceder permisos a ambos progenitores durante el embarazo para asistir a cursos sobre preparación al parto.
- d) Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, equipos de trabajo, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.

### Medidas de Retribución y condiciones de trabajo:

Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres:

- a) Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor para identificar de forma individualizada las situaciones de desequilibrio retributivo y aplicar en su caso las medidas correctoras necesarias. Este registro se tendrá a disposición de la representación legal de los trabajadores, de manera periódica.
- b) Los modelos de retribución variable a percibir por el trabajador/a se determinarán conforme a parámetros que no penalicen las situaciones de maternidad, paternidad, etc.

Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres:

- a) Designar los puestos o cargos según sea mujer u hombre quien los ocupa (por ejemplo, directora, jefa...).
- b) Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.

### Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Promover las siguientes medidas tendentes a prevenir situaciones de acoso por razón de sexo y sexual:

- a) Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, divulgando un código de conducta y protocolo de actuación que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual o por razón de sexo. Facilitar información en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras. Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.
- b) Facilitar formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.

## Medidas para optimizar la comunicación en materia de Igualdad:

Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización, estableciendo medidas como:

- a) Promover una campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad poniéndose el mismo a disposición de los empleados y empleadas en la Intranet de la organización.
- b) Promover la comunicación del seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
- c) Fomentar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación escrita, verbal, en la publicad, Web, etc. Adaptar los materiales de comunicación interna de acuerdo al principio de igualdad, haciendo uso de lenguaje no excluyente e imágenes no sexistas.

## Medidas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar:

Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, tales como:

- a) Teletrabajo: en la medida de las posibilidades de la empresa y tras estudiar la viabilidad del puesto de trabajo, ante situaciones de necesidad acordar con el trabajador/a una modalidad de trabajo en el domicilio de la empleada/o a través de herramientas telemáticas adaptadas al trabajo, aunque los hijos/as sean mayores de 12 años, o no se tengan hijos/as o personas dependientes a su cargo.
- b) Según las posibilidades de la empresa, en la medida que pueda garantizarse el desarrollo normal de la actividad, Salvat Logística y la RLT intentarán introducir medidas que mejoren la conciliación de la vida familiar, laboral y la personal, como por ejemplo en los siguientes aspectos:
  - Distribución flexible del tiempo de trabajo para aquellos que tengan personas dependientes a su cargo.
  - Incremento de los permisos y licencias legalmente reconocidos.
  - Flexibilidad en cuanto a la forma de disfrutar los permisos de trabajo y de la jornada de trabajo
- c) Estudiar y valorar, dentro de las posibilidades de un desarrollo continuo de la actividad, una flexibilidad en el horario que permita conciliar la vida laboral, personal y familiar.
- d) La empresa velará por el cumplimiento de los derechos que se han visto modificados, ampliados o generados por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) y desarrollos legislativos complementarios. Ver anexo I.
- e) Dentro de las posibilidades que permita el desarrollo de la actividad, valorar el trabajo por objetivos y no por tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, dando una mayor autonomía para organizar el tiempo de trabajo.
- f) Estudiar la posibilidad de desarrollar procedimientos de bancos de tiempo, trabajo compartido o bolsas de horas.
- g) Se daría preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, ya sean por cuidado de un hijo/a o persona dependiente a su cargo.

- h) Intentar racionalizar o planificar las tareas de forma que se eviten las reuniones fuera del horario de trabajo o las horas extraordinarias.
- i) Estudiar y valorar la posibilidad de mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por nacimiento o cuidado del menor (maternidad) o corresponsabilidad en el cuidado de un lactante (paternidad) y durante las excedencias por cuidado de hijos/as u otros familiares dependientes.
- j) Divulgar entre la plantilla las medidas de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.
- k) Facilitar asesoramiento psicológico de apoyo en el ámbito profesional, familiar y personal.

## 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

### 9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

#### SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad participante en la elaboración e implantación del Plan de Igualdad evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa siguiendo lo establecido en el ANEXO V Seguimiento y Evaluación.

#### EVALUACIÓN

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- ▶ Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
- ▶ Disminución de segregación vertical.
- ▶ Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- ▶ Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- ▶ Cambios en la cultura de la empresa.
- ▶ Cambios en la imagen de la empresa.
- ▶ Mejora de las condiciones de trabajo.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección, contratación y promoción.
3. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
4. Velar por la programación de la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
5. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
6. En los comunicados internos y externos, velar por el uso de un lenguaje en el que se vea representado la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
7. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
8. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.



### 10. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión de Igualdad en **SALVAT LOGÍSTICA, S.A.** de forma paritaria entre empresa y representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Se establecen los siguientes objetivos para dicha Comisión:

- ▶ Velar para que no se apliquen normativas discriminatorias de forma directa ni indirecta.
- ▶ Velar por la información y sensibilización de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades.
- ▶ Apoyo y/o realización del diagnóstico previo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- ▶ Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

La Comisión de Igualdad se compone de forma paritaria por 2 personas representando a la Empresa (una mujer y un hombre) y de igual forma, 2 personas por la RLT (una mujer y un hombre)

### 11. RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD

**SALVAT LOGÍSTICA, S.A.** designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a la Comisión de Igualdad.

## 12. ANEXOS.

### 12.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- ▶ LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- ▶ LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ▶ REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- ▶ LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009
- ▶ REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▶ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ▶ Convenio Colectivo Agencias Marítimas Consignatarias de Buques de la provincia de Cádiz 2018-2020. Artículo 9
- ▶ Convenio Colectivo de Transitarios de Guipuzkoa 2015-2018. No cuenta con artículo específico.
- ▶ Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transitarios y Aduanas de Barcelona 2010-2013. Capítulo 7.
- ▶ Convenio Colectivo del Sector de Transitarios de Madrid 2019-2020. Artículo 22.
- ▶ Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transporte de Mercancías y Logística de la provincia de Girona 2010-2011. Artículos 43-44.
- ▶ Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Valencia 2016-2018. Artículos 38 y 60.
- ▶ Convenio Colectivo del Sector del Transporte Público de Mercancías por Carretera de la provincia de Pontevedra 2017-2019. Artículos 35-36.
- ▶ Convenio Colectivo para Empresas Consignatarias de Buques, Estibadores y Transitarios de Vizcaya 2007-2009. Disposición Adicional Tercera.
- ▶ Convenio Colectivo del Sector de las Empresas Consignatarias de Barcos, Empresas Estibadoras, Empresas Transitarias y Agentes Aduaneros, de la provincia de Tarragona 2016-2019. Disposición Final Sexta.

## 12.2. ANEXO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MORAL.

### Artículo 12.2.- Procedimiento de denuncia por Acoso Laboral, Sexual o por Razón de Sexo

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, lo podrá poner en conocimiento de la Dirección General de Salvat Logística, S.A. Asimismo, lo podrá denunciar al Departamento de Recursos Humanos o, ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de la Dirección. La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través de este procedimiento las denuncias anónimas y las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones que no supongan acoso.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

### Artículo 12.2.1 - Pautas de actuación para la atención a personas que sufren Acoso

Aplicables a cualquier intervención, tienen que ver con aspectos como la prevención, la coordinación, los procedimientos o los espacios en los cuales se lleva a cabo esta atención.

Estándares comunes:

#### 1. Sobre la atención a las personas que intervienen:

- Ser conscientes de que las personas que sufren acoso tienen derechos y éstos tienen que ser garantizados.
- La persona que sufre acoso debe tener una persona de referencia (encargadas de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada durante la fase de Comunicación y Asesoramiento).
- En primer lugar, hacer una escucha activa y proactiva.
- Informar de manera clara y comprensible de todos los derechos, servicios y recursos disponibles y de todas las posibles vías de resolución de la situación de acoso que sufren o que están en riesgo de sufrir.
- Acompañar a las personas en la expresión y aclaración de la situación vivida, personalizando la atención a partir de la comprensión de su demanda, la valoración de sus expectativas y el respeto de sus ritmos. Esta atención tiene que ser integral y tiene que tener en cuenta la diversidad entre las personas afectadas y las especificidades del acoso.
- Rehuir la reinterpretación de los hechos así como la creación de falsas expectativas. Hay que facilitar nuevos elementos en el discurso que ayuden a la reformulación y a la reflexión conjunta. Hay que evitar actitudes paternalistas y juicios de valor sobre las actuaciones de la persona afectada.
- Respetar la autonomía en la toma de decisiones de las personas afectadas y apoyar sus decisiones aunque se pueda dar un rechazo a los recursos ofrecidos.
- Valorar si procede la derivación a otros servicios o recursos.
- Asesorar, teniendo en cuenta la realidad cultural de la persona que sufre acoso.

### 2. Sobre el entorno y el espacio para la atención:

- Facilitar un espacio de atención personalizada adecuado, confortable, que permita la confidencialidad, la expresión de sentimientos, que ofrezca un clima de confianza suficiente para la libre expresión del relato, de las emociones y ofrezca también seguridad.
- Facilitar unos espacios adecuados para evitar que las atenciones sean visibles a terceras personas.
- Evitar la coincidencia con la persona presuntamente autora de los hechos.
- Evitar interrupciones.

#### Estándares específicos:

- Valorar el estado emocional de la persona acosada y si hay riesgo para su seguridad o para su salud, y ofrecerle el servicio de vigilancia de la salud.
- Informarla de todo el procedimiento y ofrecerle apoyo legal.
- Mantener especial sensibilidad y respeto a las personas, ya que se trabaja con información suya privada e íntima.
- Hacer saber a la persona acosada que no está sola y que lo que ha pasado no es culpa suya.
- Dejar el tiempo que necesite a la persona acosada para tomar sus propias decisiones.
- Abstenerse de valoraciones y prejuicios. No emitir juicios sobre las personas o acciones y rehuir estereotipos y estigmatizaciones.
- No imponer un ritmo estricto. Respetar las dificultades por expresarse y por hablar que tengan la víctima y todos los implicados, generando confianza y protección. Facilitar la expresión de emociones.
- Ser flexible y paciente.
- No utilizar frases hechas.
- Transmitir que las reacciones y dificultades que tiene son normales.
- Considerar la necesidad de asesoramiento.
- Ofrecer información de carácter opcional sobre recursos sociales y de apoyo que pueden ser útiles a la persona acosada.

#### Artículo 12.2.2.- Fase 1: Comunicación y Asesoramiento

La Comunicación o denuncia, la puede hacer:

- La persona afectada o acosada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una situación de acoso.

1. Para dar trámite a la reclamación o denuncia, esta deberá incluir como mínimo:

- Los datos de identificación y puesto de trabajo de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso, en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.
- Identificación y puesto de trabajo de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo la discriminación o el acoso.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

2. Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a la Dirección de la Empresa, la cual instruirá la Comisión de Investigación (Equipo Instructor) y la apertura del oportuno expediente.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

3. El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción. A través de dicho primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

En caso de denuncia verbal, el equipo instructor la recogerá por escrito, debiendo la persona denunciante firmarla en prueba de conformidad y ratificación.

Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, ésta se incorporará en este primer contacto con el equipo instructor para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

4. Se debe informar y asesorar a la persona afectada:

La persona de referencia debe informar a la persona afectada sobre sus derechos (p. ej., derecho a la vigilancia de la salud), sobre el contenido del Protocolo y las opciones y acciones que puede emprender. También le debe informar sobre las obligaciones de la empresa y la responsabilidad en la cual la empresa puede incurrir si las incumple, así como sobre el procedimiento que es necesario seguir una vez presentada la denuncia.

En el supuesto de que la persona afectada decida presentar la denuncia, la persona de referencia debe apoyarla en su redacción.

Por último, también tiene que informar a la persona afectada sobre la posibilidad de acudir a todo tipo de asesoramiento externo -psicológico, legal...-, así como sobre el derecho a recibir atención para la salud física y/o psíquica.

5. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso:

Se debe acompañar y dar soporte a la persona afectada desde el momento de la comunicación de los hechos hasta el momento en que todo el proceso finalice.

6. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas:

De ser necesario podrá proponerse a la Dirección de la Empresa, si procede, la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

- Podrá acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el equipo instructor en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

7. Principio de presunción de inocencia:

Se tendrá en cuenta el respecto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

La Fase 1: Comunicación y Asesoramiento tendrán una duración máxima de 5 días laborables. No obstante, podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

### Artículo 12.2.3.- Fase 2: Intervención formal - Investigación

El equipo instructor establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
  - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
  - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
  - Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen el procedimiento, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.
  - Siempre que la persona afectada o la persona denunciada lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
  - Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del equipo instructor.
  - Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

Contenido del informe de investigación:

El proceso de investigación tiene que concluir con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las cuales se han llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe tiene que incluir, como mínimo, la información siguiente:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificar la/las persona/s supuestamente acosada/s y acosadora/s.
- c) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.

d) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.

e) Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no tiene que indicar quién hace la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

f) Circunstancias agravantes observadas:

- La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Haya dos o más personas acosadas.
- Se acreditan conductas intimidadoras o represalias por parte de la persona acosadora.
- La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
- La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por uno/a médico/a.
- Se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

g) Conclusiones.

h) Medidas correctoras.

La intervención formal tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, el equipo instructor podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

### Artículo 12.2.4.- Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la comisión de investigación, la Dirección de la Empresa, o la persona en quien delegue, tiene que emitir una resolución del caso en un plazo de 5 días laborables, que incluyan los resultados de este informe, que pueden ser:

a) Que haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Incoación del expediente sancionador por una situación probada de acoso y,
- Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como, cambio de lugar o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).

b) Que no haya evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

- Archivo de la denuncia.

En la resolución se tienen que hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones de la comisión de investigación, que tienen que ser motivadas de acuerdo con el contenido del informe y las medidas correctoras que se derivan.

Recursos Humanos, por su parte, propondrá a Dirección las actuaciones que procedan.

Se tiene que enviar una copia de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras.

En el caso de la apertura de un expediente sancionador, se tiene que actuar según la Ley de Estatuto de los Trabajadores y lo que esté establecido en el convenio colectivo de referencia.

El acoso se considera falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso y el convenio colectivo aplicable.

Es muy importante establecer sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, teniendo especial consideración de las circunstancias agravantes que consten en el informe, y es aconsejable que el régimen de sanciones se establezca en diálogo con la representación de las personas trabajadoras.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), se tiene que incoar el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se tiene que hacer una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

La empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- Cualquier otra que se considere conveniente.
- Archivo del caso

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia Administrativa o Judicial.



### 12.3. ANEXO III. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el **Plan de Igualdad** y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del mismo.

El procedimiento de modificación del **Plan de Igualdad**, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de 10 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada a la Comisión. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda se someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 10, las evaluaciones del plan se detallan en el punto 9, junto con el calendario de actuaciones detallado el documento correspondiente.

Todo ello se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo a lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.