

ACTA DE ACUERDO OBTENIDA PARA LA APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE FRIMAR PANADEROS, S.L.

I REUNIDOS

En Valencia, a 19 de noviembre de 2009, reunidas las partes suscriptoras del presente acuerdo reconocen que son partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad:

- De una parte, Dña. Isabel Martínez Ruiz, en su calidad de Administradora de Frimar Panaderos, S.L.
- Y de otra, los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores/as, D. Emiliano José Cano Nieto, Dña. Aurora Rodado Moya, Dña. María Amelia Navarro Pérez, D. Juan José Molina Romero, D. Luis Muñoz Calero, D. Jairo Verdejo Cayuela, Dña. Yolanda Campos Vico, D. Miquel Núñez Moreno, Dña. Estefanía Gálvez Seguí, D. Roberto Fernández Rodríguez, D. Alberto José Leyton Alonso, D. Manuel Zamora Nieva y D. Lahcene Hammaoui.

II MANIFIESTAN

1. La Sociedad, así como los legales representantes de los trabajadores/as han venido manteniendo reuniones de negociación, tendentes a acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Y a tal efecto, suscriben el presente acuerdo para la aprobación del Plan de Igualdad de Frimar Panaderos, S.L. por unanimidad de todos los miembros del Comité de Empresa, siendo el resultado de la votación:
 - 13 votos a favor
 - 0 votos en contra
 - 0 votos nulos

3. Se procede a la firma del presente documento por parte de:

- Dña. Isabel Martínez Ruiz, en nombre de la Sociedad.
- D. Dña. Aurora Rodado Moya, D. Miquel Núñez Moreno, Dña. María Amelia Navarro Pérez, Dña. Yolanda Campos Vico, todos ellos actuando en nombre propio, y en el de los restantes miembros del Comité de Empresa (mediante delegación de voto)

Dña. Isabel Martínez Ruiz


EMPRESA P.O.

D. MIQUEL NÚÑEZ



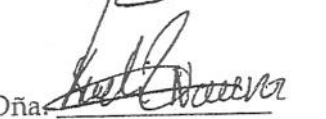
Dña. Aurora Rodado



Dña. Yolanda Campos Vico



Dña. María Amelia Navarro


AMELIA NAVARRO

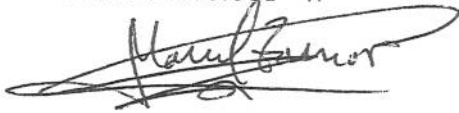
Los miembros del Comité de Empresa de Frimar Panaderos, pertenecientes a CC.OO.,

Acuerdan:

Ceder su voto en la reunión que celebraran el día 19 de Noviembre del 2009 en los locales de la asesoría Quatrecasas en Valencia, en los compañeros del Comité Miquel Núñez, Presidente del Comité, con NIF: 33.405.765j y Yolanda Campos Vico, Secretaria del Comité, con NIF: 29203910 m, para la votación que de dicha reunión se derive, si fuera necesario.

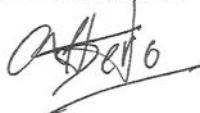
Los miembros cedientes son:

Manolo Zamora Nieva
NIF: 29.188.681- W




Fdo:

Alberto Leyton
NIF: 44853.688-P



Fdo:

Roberto Fernández Rodríguez
NIF: 34.983.979-J



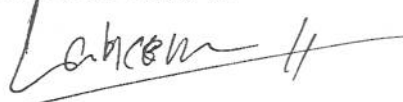
Fdo:

Fany Galvez
NIF: 18.440.765-D



Fdo:

Lacehne Hammaoui
NIE: x-2448129 D



Fdo:

Jairo Verdejo Cayuelas
NIF: 44.793335-F



Fdo:

Albuixech a 19 de noviembre de 2009

U.G.T.

Yo, Emilio Cano miembro del comité de empresa FRIMAR
PANADEROS, delego mi voto en mis compañeras de sindicato, para la
firma del plan de igualdad.

Albuixech, a 16 de Noviembre del 2009

Firmado:



Fdo: Aurora Rodado

Recibí:



U.G.T.

Yo, Luis Muñoz miembro del comité de empresa FRIMAR PANADEROS, delego mi voto en mis compañeras de sindicato, para la firma del plan de igualdad.

Albuixech, a 16 de Noviembre del 2009

Firmado:



Fdo: Aurora Rodado

Recibí:



U.G.T.

Yo, Juan Jose Molina miembro del comité de empresa FRIMAR PANADEROS, delego mi voto en mis compañeras de sindicato, para la firma del plan de igualdad.

Albuixech, a 16 de Noviembre del 2009

Firmado:

Recibí:

Fdo: Aurora Rodado

**PLAN DE IGUALDAD DE
FRIMAR PANADEROS, S.L.**

2010-2013

PLAN DE IGUALDAD

PREÁMBULO

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas, adaptadas después de realizar un diagnóstico de la realidad, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los contenidos deben fijar objetivos concretos, estratégicas y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Las materias que podrán contemplar son, entre otras: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución, la conciliación laboral, personal y familiar y de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El ámbito de aplicación es la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de las acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Por otro lado, a nivel autonómico se ha aprobado el Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana.

Atendiendo a lo anterior, la empresa **FRIMAR PANADEROS, S.L.**, en adelante la Sociedad, manifiesta su voluntad de llevar a cabo medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en su centro de trabajo sito en la provincia de Valencia.

La Sociedad, que fue creada el 22 de enero de 2001, está integrada por un total de 400 trabajadores, de los cuales 138 son hombres y 262 mujeres, dedicada principalmente a la fabricación de pan, bollos, pastas, galletas y toda clase de productos de bollería, repostería, pastelería y masas congeladas de los productos anteriores la compraventa de pan de todas clases, bollería, repostería; se adjunta como Anexo I "Organigrama de la plantilla".

Así mismo, **FRIMAR PANADEROS, S.L.**, se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y más concretamente por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de Pastelería, Confitería, Bollería y Comercio de Valencia.

En atención a todo lo anterior, **FRIMAR PANADEROS, S.L.**, procede a aprobar un Plan de Igualdad, con los requisitos y en las áreas previstas expresamente en el artículo 3 del Decreto del Consell y en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres que será presentado ante el organismo correspondiente (Dirección General de la Mujer), a los efectos de su visado, y en su caso, ante el organismo correspondiente a los efectos de obtener el distintivo empresarial.

Consciente de la importancia del establecimiento de un Plan de Igualdad, la Sociedad se compromete a llevar a cabo las acciones aquí dispuestas.

Todas las acciones dispuestas, se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos.

Definiciones, según Ley Orgánica 3/2007:

El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (art.3) – Supone 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.

Discriminación directa por razón de sexo (art. 6) – 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 por razón de sexo (art. 6) – La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual (art.7).- Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo (art. 7) – Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8) – Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Acciones positivas (art. 11) – Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, se adoptarán OBJETIVOS específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales OBJETIVOS, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el ACCIÓN perseguido en cada caso.

Igualdad de trato y de oportunidades (art. 42, 43 y 44) – ACCIONES prioritarios para las mujeres es aumentar la participación en el mercado laboral, la permanencia en el empleo y potenciar el nivel formativo. La negociación colectiva podrá establecer OBJETIVOS de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y a las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

TÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES SUSCRIPTORAS

1. La Sociedad, así como los legales representantes de los trabajadores/as se encuentran legitimados a negociar y, en su caso acordar, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto suscriben el presente acuerdo.
2. En concreto, son partes suscriptoras del presente Plan de Igualdad, de una parte, Dña. Isabel Martínez Ruiz, en su calidad de Directora General, y de otra, los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores/as, D. Emiliano José Cano Nieto, Dña. Aurora Rodado Moya, Dña. María Amelia Navarro Pérez, D. Juan José Molina Romero, D. Luis Muñoz Calero, D. Jairo Verdejo Cayuela, Dña. Yolanda Campos Vico, D. Miguel Angel Nuñez Moreno, Dña. Estefanía Gálvez Seguí, D. Roberto Fernández Rodríguez, D. Alberto José Leyton Alonso, D. Manuel Zamora Nieva y D. Lahcene Hammaoui.

ARTÍCULO 2.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. El presente Plan de Igualdad queda estructurado en tres títulos, precedidos de un preámbulo relativo al derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
2. El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Decreto 133/2007 del Consell y en el artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunidad Valenciana, y en su caso, el distintivo empresarial.
3. El Título II del Plan de Igualdad se estructura en 7 capítulos, cada uno de los cuales centrado en una materia o área de actuación diferenciada. En concreto, se prevén las siguientes materias:

Capítulo 1.- Acceso al empleo.

Capítulo 2.- Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo

Capítulo 3.- Contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

Capítulo 4.- Retribución.

Capítulo 5.- Salud laboral.

Capítulo 6.- Comunicación y lenguaje no sexista.

Capítulo 7.- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Cada capítulo prevé, en primer lugar, el Diagnóstico de situación de **Frimar Panaderos, S.L.**, consistente en un breve resumen de las circunstancias observadas en la Sociedad en relación a cada área tratada, centrado principalmente en la situación actual de la Sociedad, así como en sus precedentes más inmediatos, **la representación legal del personal acepta la inclusión del diagnóstico en el plan de igualdad, pero manifiesta que ha sido elaborado por la empresa.**

Los resultados del Diagnóstico se han obtenido de la información y documentación suministrada por la Sociedad, y de las reuniones mantenidas con la Directora de RRHH (RRHH en adelante), Dña. Maite Barrés.

A continuación, se establecen las concretas acciones marcadas por la Sociedad respecto a cada área o materia, indicando a continuación los objetivos correctores o promocionales que deberán aplicarse en la Sociedad con el fin de alcanzar cada uno de los acciones, así como los Recursos y medios previstos para su aplicación.

4. El Título III lo constituyen los Anexos al Plan de Igualdad. En concreto:

Anexo I.- Organigrama de la plantilla

Anexo II.- Calendario de actuaciones

Anexo III.- Protocolo de la empresa sobre acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo

Anexo IV.- Garantía de Compromiso de la Dirección

Anexo V.- Reglamento de la Comisión de Igualdad para el seguimiento e interpretación del Plan

ARTÍCULO 3.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Sociedad, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la

promoción de la igualdad entre ambos sexos. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de, acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL.

1. En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de la Sociedad, entendiéndose por tal el centro de trabajo de la Sociedad sito en el polígono Industrial del Mediterráneo, calle Noria, nº 3, C.P. 46550 de Albuixech, Valencia **Vinculando a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostente.**

2. Asimismo la Sociedad dará traslado a las empresas contratistas o subcontratistas con las que trabaje de la existencia de un plan de igualdad.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados áreas o departamentos. Estos concretos objetivos se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función del área o materia a la que afecten.

3. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad será de obligada y general observancia para todos los trabajadores/as de la Sociedad, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostenten.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL.

1. El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Sociedad en cada momento. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 1 de enero de 2010, día de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 2013.

A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, se adjunta al presente como Anexo II "Calendario de actuaciones".

2. Llegada la fecha término antes indicada, se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en la Sociedad. En el supuesto de que, llegada dicha fecha, no haya sido firmado un nuevo plan, se entenderá prorrogado automáticamente el Plan de Igualdad 2010-2013.
3. Sin perjuicio de lo anterior, las acciones promocionales que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida.

ARTÍCULO 6.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN

1. La aplicación del Plan de Igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Sociedad se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, facilitando los recursos materiales, económicos, personales o de cualquier tipo, necesarios, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- a) Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento, que estará formada por cuatro personas: dos personas de la representación empresarial (entre las que estará la persona Responsable del Plan de Igualdad) y dos personas de la representación de los trabajadores, utilizando una Sala en las instalaciones de la Sociedad, para sus reuniones, con el objeto de **evaluar** el cumplimiento de las acciones marcados en el Plan.

No obstante, el número de miembros de la Comisión de Evaluación y Seguimiento podrán ampliarse o reducirse atendiendo a las variaciones que sufra el volumen total de la plantilla de la empresa.

Se crea un reglamento de funcionamiento de dicha comisión, que se adjunta al presente plan.

- b) Creación de la figura del/a Responsable en materia de Igualdad, persona responsable del impulso del Plan de Igualdad, encargada de supervisar la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo, dotándole de los recursos materiales (material de oficina) que le sean precisos para esa labor. La elección del agente de igualdad requerirá el consenso de la comisión de evaluación y de igualdad.

- c) Las funciones de seguimiento y evaluación se llevarán a cabo conjuntamente con la comisión de evaluación y de igualdad.
 - d) Reserva mínima de una hora de formación por trabajador dedicada a la información, formación y sensibilización de los trabajadores en materia de igualdad de oportunidades.
 - e) Asignación de recursos económicos destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad.
2. Esta lista no es cerrada ni tasada, por lo que atendiendo a la evolución en la aplicación de las objetivos establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Sociedad podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de los acciones.
 3. Asimismo, respecto a cada área de actuación tratada en el Plan, la Sociedad concretará los medios y recursos personales o materiales puestos a disposición de la consecución de sus acciones.
 4. Se prevé un calendario de acciones, que se adjunta al presente Plan como Anexo, en el que se especificarán los plazos de cumplimiento de cada una de las acciones.

ARTÍCULO 7.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

1. Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los acciones fijadas en el mismo, se creará una Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de igualdad, compuesta de un lado, dos personas de la representación empresarial (entre las que estará la persona Responsable del Plan de Igualdad) y dos personas de la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras (entre los que estará el Presidente del Comité de Empresa).
2. La Comisión será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad, a través de reuniones. Dichas reuniones, deberán celebrarse al menos una vez al año de cada ejercicio siendo la primera reunión la correspondiente al primer trimestre del año 2011.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- a. Acción que se pretende alcanzar.

- b. Objetivo corrector o promocional llevada a cabo para su consecución.
 - c. Medios o recursos concretos que se han aplicado.
 - d. Fecha de implantación del objetivo.
 - e. Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos...etc.
3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:
 - Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y las pendientes de aplicación.
 - Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
 - Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la Sociedad.
 4. Así mismo, se presentará el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.
 5. El plan de igualdad podrá ser actualizado en base a las conclusiones de la comisión de seguimiento e interpretación y en función de los desarrollos legislativos en la materia.

Se prevé la figura de una persona responsable en materia de igualdad. El/la Responsable en materia de igualdad, se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las acciones establecidas en el Plan de Igualdad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el plan

Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que los legales representantes de los trabajadores, en los términos dispuestos en el artículo 8 del Plan.

ARTÍCULO 8.- DERECHO DE ACCESO.

1. Se garantiza el acceso de los representantes legales de los trabajadores/as y de los propios trabajadores/as, a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus acciones.

2. En cumplimiento de lo anterior, la Sociedad facilitará información, al menos anualmente, sobre la situación en la aplicación de las medidas dispuestas en el Plan, así como la relativa a las mejoras producidas en la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Sociedad.
3. En concreto, la Sociedad facilitará a los representantes legales de los trabajadores durante el 2010 la siguiente información:
 - i) Contenido completo del Plan de Igualdad, incluido acciones y objetivos establecidos.
 - ii) Datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en la Sociedad.
 - iii) Identificación del/a Responsable en materia de igualdad (nombre, apellidos y teléfono de contacto, objetivos y cometidos.
 - iv) La comisión de seguimiento y de evaluación facilitará a la representación legal de la plantilla durante los años del Plan de Igualdad, el informe que se realice para evaluar el Plan.

ARTÍCULO 9.- PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1. Siguiendo lo dispuesto en el artículo 48 de la LOI, la Sociedad promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la aplicación de un protocolo específico.

Este protocolo, que se adjunta como Anexo III "Protocolo de actuación para supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo" tiene por objeto la promoción de la prevención del acoso, así como el establecimiento de un cauce de denuncia o reclamación ante estas situaciones.

2. Los representantes de los trabajadores/as contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo mediante la sensibilización de los empleados de la Sociedad y la información a la Dirección de la Sociedad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento que pudieran propiciar posibles situaciones de acoso.

TÍTULO SEGUNDO

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS O ACCIONES

CAPÍTULO 1.- ACCESO AL EMPLEO

1.- DIAGNÓSTICO

El ingreso en la Sociedad ha experimentado un cambio en la evolución ascendente que venía produciéndose en los últimos años. Así, como puede observarse de los datos reflejados a continuación, la Sociedad ha ido aumentando progresivamente su número de trabajadores desde el año 2006 (306 trabajadores), hasta 2008 (con un total de 516 trabajadores), momento en el que ha experimentado una frenada drástica. En la actualidad la Sociedad consta de 400 personas de las cuales el 65.5% son mujeres y el 34.5% son hombres.

AÑO	TOTAL EMPRESA		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2006	66	240	306
2007	159	324	483
2008	181	335	516
2009	138	262	400

Los datos aquí constan son referidos a plantillas media anual.

1.1. Cauces de selección

Los cauces empleados por la Sociedad para decidir qué personas contratar en un proceso de selección son variados. En este sentido, la Sociedad se vale de los siguientes medios:

- **Bolsa de currícula (cv remitidos):** con carácter previo la Sociedad selecciona a los candidatos, a través de los currículos remitidos al departamento de RRHH de acuerdo con una valoración de los requisitos de formación y experiencia necesarios para la cobertura de las vacantes.
- **Servicios Públicos de Empleo (SERVEF):** de la misma manera, la Sociedad suele recurrir al Servicio Valenciano de Ocupación y Formación (Servef) para la cobertura de puestos de trabajo, indicando el perfil que necesita, de modo que el Servef realiza una primera

selección, y luego, a través de entrevistas personales, se decide el candidato/a que finalmente se incorpora.

- **Páginas web:** ocasionalmente, también se recurre a medios más innovadores, empleando un sistema de ofertas de empleo a través de las páginas web donde la empresa anuncia las vacantes a fin de que los usuarios de la web remitan sus currículos si consideran que cumplen los requisitos del puesto.
- **Anuncios en Diarios:** para determinados puestos que requieran una elevada cualificación, se suelen realizar anuncios en prensa. Sólo se emplea este medio para la incorporación de personal cualificado, debido al elevado coste que suponen estos anuncios.
- **Prácticas en la Empresa:** se tiene en cuenta a la hora de la contratación, a aquellas personas que han realizado prácticas formativas en la Sociedad (o en el sector), por los conocimientos y experiencia adquiridos.
- **ETTs:** la empresa evita en la medida de lo posible recurrir a la contratación con empresas de trabajo temporal, de hecho, en la actualidad no existe ningún empleado contratado a través de una ETT. Tan sólo en los momentos en que las necesidades productivas son urgentes, se emplea este sistema de selección.

Los puestos a cubrir mediante ETTs son mayoritariamente de baja cualificación (operarios u auxiliares administrativos/as).

La empresa indica a la ETT los requisitos del puesto, y los trabajadores/as que envían, normalmente se incorporan directamente, sin más filtros.

- **Entrevistas Personales:** se convoca a los candidatos para mantener una reunión en las oficinas de la Sociedad con la persona Responsable de RRHH, en el caso de contratación de personal de producción y/o con el Responsable del Área o Departamento donde se incorporará el candidato en caso de personal con destino a otros departamentos.
- **Modelo de Solicitud de empleo:** la empresa dispone de un formulario modelo que cumplimentan los solicitantes de empleo que acuden a las instalaciones de la compañía. Los datos que se deben rellenar en este modelo son principalmente de carácter profesional (estudios realizados, posesión del carné de manipulador de alimentos, experiencia profesional previa...), lo cierto es que también se hace referencia al candidato/a a que especifique su estado civil y su número de hijos, lo cual, no debe ser un criterio de selección pues es información perteneciente a su esfera privada.

No obstante, esta información sí resulta de necesario conocimiento para la Empresa una vez el candidato/a se convierta en trabajador/a de la empresa, para aplicar correctamente las

deducciones del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas (I.R.P.F). Por tanto, sólo cuando el trabajador se haya incorporado efectivamente la empresa debería preguntarlo.

1.2. Procedimientos de selección

Según información de la empresa, la bolsa de currícula y los Servicios Públicos de Empleo son los dos medios más utilizados en los procesos de selección de la Sociedad. No obstante, todos los cauces son conjugables entre ellos, y no se emplean todos en cada proceso selectivo, sino que la utilización de unos u otros va a depender del tipo de puesto a cubrir.

Además, la empresa nos comunica que la mayoría de las contrataciones se realizan por necesidades en el departamento de producción (necesidad de personal operario) y necesidades en el departamento de almacén, "mozos" de almacén;

Quien define el perfil de los puestos a cubrir es el Responsable del departamento en el que surge la necesidad laboral.

Por tanto, las contrataciones de personal de administración de la sociedad son mucho menores.

En vista de todo lo expuesto, pueden sacarse las siguientes conclusiones de los procesos de selección realizados por la Sociedad:

- a. Que de entre los medios de selección más utilizados encontramos la bolsa de currícula y las ofertas al Servef. El resto de los medios se emplearán o no dependiendo del puesto a cubrir.
- b. Que uno de los aspectos más valorados por la empresa a la hora de realizar la selección, es la disponibilidad horaria que presenten los candidatos y candidatas; ello se debe a que, como se verá en el correspondiente apartado, el sistema productivo se organiza en turnos fijos, razón por la que resulta especialmente relevante que las incorporaciones se encuentren cómodos con este sistema.
- c. Que otros aspectos valorados en la selección de personal son: las aptitudes profesionales del candidato, la disponibilidad de vehículo, (debido a que la zona dónde se ubica de la empresa no se encuentra comunicada por transporte público), así como las conclusiones que obtenga el entrevistador según se desarrolle la entrevista personal.
- d. Que en los procesos de selección hay una información transparente al candidato en la entrevista en la que se le informa de: funciones a desempeñar, protocolos de la empresa y horario a seguir, retribución a percibir, así como de todas las demás circunstancias que relativas al contenido fundamental de la relación laboral.

- e. Que la decisión final a la hora de elegir el candidato que finalmente se incorpora, recae en el responsable de Recursos Humanos en el caso de contrataciones para el departamento de producción;
- f. En las incorporaciones al resto de departamentos, la decisión final la toma normalmente la persona Responsable del propio Departamento, siendo que éste, no reporta a RRHH los criterios en los que basa su decisión.

2.- ACCIONES

ACCIÓN 1: Incluir la perspectiva de género en la oferta y selección.

ACCIÓN 2: Fomentar la participación del Departamento de RRHH en cualquier proceso de selección que se realice en la sociedad, con el fin de garantizar la igualdad en los criterios de contratación del personal.

ACCIÓN 3: Entregar a las nuevas incorporaciones un escrito que resume el contenido esencial del Plan de Igualdad.

ACCIÓN 4: Eliminar del modelo de solicitud de empleo la casilla en la que los solicitantes deben indicar su estado civil y su número de hijos.

ACCIÓN 5: Adecuar un proceso de selección, mediante un protocolo, para que los hombres y mujeres puedan acceder de forma igualitaria a la contratación.

3.- OBJETIVOS

ACCIÓN 1: Incluir la perspectiva de género en la oferta y selección.

Actuaciones:

1.1 Garantizar que el procedimiento de selección sea lo más objetivo posible, mediante la eliminación, en su caso, de cualquier tipo de pregunta relacionada con la situación personal o civil del candidato/a (situación familiar o de convivencia, expectativas sobre futura maternidad/paternidad, etc.), y suprimiendo dichas preguntas del formulario de solicitud existente en el Departamento de Producción de la Sociedad.

1.2 Utilización de un lenguaje no sexista en convocatorias, ofertas y publicaciones de empleo.

ACCIÓN 2: Fomentar la participación del Departamento de RRHH en cualquier proceso de selección que se realice en la sociedad, con el fin de garantizar la igualdad en los criterios de contratación del personal.

Actuaciones:

- 2.1 Procurar que en el procedimiento de selección intervenga siempre una persona del Departamento de RRHH, realizando al menos un primer filtro en la selección de los candidatos, a fin de que el proceso sea lo más objetivo posible.
- 2.2 Que desde RRHH se establezcan unas pautas sobre criterios de selección, dándoles traslado a los Responsables de cada Departamento, para que las apliquen en las entrevistas que ellos realicen.
- 2.3 Comunicar a las empresas de selección de la nueva política de igualdad.

ACCIÓN 3: Entregar a las nuevas incorporaciones un escrito que resuma el contenido esencial del Plan de Igualdad.

Actuaciones:

- 3.1 Elaborar un documento que resuma el contenido básico del Plan de Igualdad para entregarlo al personal que se incorpore por primera vez a la Sociedad.

ACCIÓN 4: Eliminar del modelo de solicitud de empleo la casilla en la que los solicitantes deben indicar su estado civil y su número de hijos.

Actuaciones:

- 4.1 Suprimir del modelo de solicitud la referencia a información personal relativa al estado civil o familiar. Si finalmente el candidato se incorpora a la empresa, entregará estos datos a la misma con el fin de que se efectúen correctamente las retenciones salariales de I.R.P.F.

ACCIÓN 5: Adecuar un proceso de selección, mediante un protocolo, para que los hombres y mujeres puedan acceder de forma igualitaria a la contratación.

Actuaciones:

- 5.1 Creación de un protocolo que garantice el acceso de forma igualitaria en la contratación.

4.- RECURSOS

- Personas encargadas: RRHH y la Responsable en materia de Igualdad de la Sociedad, y cualquier persona que pueda intervenir en el proceso de selección. Evaluación y seguimiento en la comisión de igualdad.

CAPÍTULO 2.- CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

1.- DIAGNÓSTICO

El personal de **Frimar Panaderos, S.L.**, se rige por lo previsto en el Convenio Colectivo del sector de Pastelería, Confitería y Bollería y Comercio de las mismas de Valencia y su Provincia.

La jornada anual prevista es de 1.782 horas de prestación efectiva de trabajo.

En cuanto a la jornada semanal, la prestación de servicios tiene lugar por lo general de lunes a viernes.

En cuanto al horario, la Sociedad se rige por dos tipos de horarios diferentes; en las oficinas de la compañía, los trabajadores/as realizan horario partido, y en cuanto al personal de producción, se rige por un sistema de turnos, sin que exista rotación.

A modo de resumen el régimen horario de la Compañía sería el siguiente:

TURNO	HORARIO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Horario Partido	9:00 -14:00			
	16:00-19:00	16	17	33
Turno mañana	6:00 – 14:00	92	47	139
Turno tarde	14:00 – 22:00	81	38	119
Turno noche	22:00 – 6:00	73	36	109
	TOTAL	262	138	400

No es extraño que en el horario de turnos exista una representación superior de las mujeres, ya que en el global de la plantilla existe un número superior de mujeres (casi dobla el número de mujeres al de hombres).

En el horario partido, se encuentra más equilibrado el número de hombres y mujeres, siendo que incluso existe un hombre más que realiza horario partido. El horario en jornada partida se realiza por el Departamento de Administración.

La distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo es la siguiente:

BANDAS HORARIAS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 horas		1	1
De 20 a 35 horas	10		
De 36 a 40 horas			
Más de 40 horas	252	137	389
TOTAL			400

Se observa que la gran mayoría de trabajadores/as de la compañía realiza una jornada de 40 horas, y que la realización de menos horas mensuales responde en su mayoría a trabajadores/as con reducción de jornada.

1.1 Permisos y licencias, reducciones de jornada y régimen de excedencias.

En esta materia se está a lo dispuesto en las normas Convenio Colectivo del sector de Pastelería, Confeitería y Bollería y Comercio de las mismas de Valencia y su Provincia.

En concreto, de los datos facilitados por la Sociedad acerca de los permisos disfrutados por la totalidad de la plantilla durante el último año, por diferentes motivos, cabe destacar lo siguiente:

- En la actualidad existen en 10 trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de hijo.
- Ningún hombre disfruta en la actualidad de reducción de jornada.
- Como vemos, las únicas beneficiarias de las medidas de reducción de jornada son las mujeres; la reducción se tramita a través del Departamento de Personal, quién una vez recibida la comunicación del trabajador/a solicitante, la gestiona y comunica al Servicio Valenciano de Empleo mediante un modelo de comunicación.

Los criterios que se tienen en cuenta para su concesión no son más que la comprobación de que efectivamente se cumplen los requisitos exigidos por la legislación para el disfrute del derecho.

- En el ejercicio 2008 un total de 213 trabajadores (146 mujeres y 47 hombres) disfrutaron de algún permiso no retribuido relacionado con motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.
El permiso no retribuido más empleado ha sido la asistencia a consultas médicas, seguido de acompañar a hijos y familiares al médico.
- Llama la atención que habiéndose producido 25 suspensiones de contrato por maternidad, tan sólo se hayan disfrutado 6 permisos de paternidad.
Además, no se ha disfrutado ningún permiso para acompañar a técnicas de preparación al parto.
- Por otro lado, 36 bajas laborales se produjeron por riesgo en el embarazo, lo que entendemos que tiene su justificación en que son muchas las mujeres que trabajan en los puestos de producción, en los que existen potenciales riesgos para la madre o para el feto. De manera que debido a la baja cualificación que normalmente tienen los puestos de producción resulta muy complicado su reubicación en otros puestos de menor riesgo, por lo que ha de recurrirse a la suspensión del contrato por riesgo en el embarazo.
- También llama la atención que, según informaciones de la empresa, de los 25 permisos por maternidad, tan sólo se han disfrutado 7 permisos por lactancia.

1.2 Excedencias

En materia de excedencias la Sociedad viene rigiéndose por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y por lo dispuesto en el Convenio de aplicación anteriormente mencionado.

En la actualidad vienen disfrutando de una situación de excedencia:

- Excedencia voluntaria por cuidado de hijo: 2 trabajadoras.
- Todos los trabajadores/as que en la actualidad disfrutan de una excedencia por cuidado de hijo son mujeres.

1.3 Vacaciones

En materia de distribución de vacaciones la Sociedad se rige por lo previsto en el artículo 18 del Convenio Colectivo de aplicación, según el cual, las vacaciones anuales, se deben disfrutar preferentemente entre los días 15 de junio y 15 de septiembre, o por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a en caso de que no sea posible disfrutarlas en esas fechas.

Además de esos 30 días, el convenio realiza una mejora estableciendo el disfrute de dos días más de vacaciones durante el año, a designar por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o, si no lo hubiera, por acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

A principios de año se realiza un planing de vacaciones de distribución quincenal; es el Responsable de cada Departamento quién realiza la distribución, de manera rotativa respecto al año anterior, sin perjuicio de que si algún trabajador acuerda con otro el cambio de la fecha de disfrute el responsable del área lo autorice o deniegue.

El convenio establece una medida de mejora a favor de las trabajadoras embarazadas al disponer que *"En el caso de que la empresa no cierre durante el período de vacaciones deberá conceder preferencia a las trabajadoras que se encuentren embarazadas para conceder las vacaciones retribuidas en las fechas que la trabajadora proponga"*.

1.4 Medios materiales de conciliación

En materia de conciliación cabe destacar que la Sociedad dispone de no dispone de servicios tales como guardería de empresa, posibilidad de hacer coincidir el trabajo con la jornada escolar, etc...

Esta sería una potencial área en la que la empresa podría trabajar.

2.- ACCIONES

ACCIÓN 1: Corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, vida familiar y vida laboral entre toda la plantilla, facilitando la información y facilitando el disfrute de los derechos recogidos en la legislación vigente, el convenio colectivo

ACCIÓN 2: Evitar cualquier discriminación en la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones.

ACCION 3: Ordenación del tiempo de trabajo según Ley 3/2007.

3.- OBJETIVOS

ACCIÓN 1: Corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, vida familiar y vida laboral entre toda la plantilla, facilitando la información y facilitando el disfrute de los derechos recogidos en la legislación vigente, el convenio colectivo y que se negocien en el plan de igualdad de Frimar.

Actuaciones:

- 1.1. Fomentar políticas que incentiven el disfrute de los permisos de paternidad.
- 1.2. Fomentar políticas que incentiven el disfrute de los permisos de paternidad.

ACCIÓN 2: Evitar cualquier discriminación en la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones.

Actuaciones:

- 2.1 Establecer unos criterios a la hora de autorizar el cambio solicitado en la fecha del disfrute de las vacaciones que garantice un trato igualitario.
- 2.2 Procurar que los trabajadores/as que prestan sus servicios mediante un sistema de turnos rotativos disfruten de 15 días ininterrumpidos de vacaciones, de modo que sirvan para reponer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo.

ACCIÓN 3. Ordenación del tiempo de trabajo

- 3.1 Durante la vigencia del plan de igualdad, se efectuará diferentes análisis para actualizar los permisos retribuidos y no retribuidos.
- 3.2 En los supuestos de descanso por maternidad se garantiza a las mujeres que lo soliciten la posibilidad de disfrutar del período en régimen de jornada parcial al 50%.

Para ello se establece el siguiente protocolo:

**PROTOCOLO SOBRE EL DISFRUTE DEL DESCANSO POR
MATERNIDAD EN RÉGIMEN DE JORNADA PARCIAL**

Las trabajadoras, por su voluntad, podrán disfrutar del descanso semanal previsto en régimen de jornada parcial, tanto si éste es por nacimiento, como por adopción o acogimiento. Para ello deberán remitir su solicitud con un mes de antelación al inicio de su disfrute, a través de una comunicación al Departamento de RRHH. La jornada de trabajo deberá coincidir bien con el inicio o con el final del horario que las trabajadoras vinieran realizando anteriormente.

El modelo de solicitud será el establecido a tal efecto por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, que se adjunta al presente plan como Anexo.

No obstante, en el caso de que dos trabajadoras con el mismo puesto de trabajo y que presten servicios en el mismo turno, soliciten el descanso maternal a jornada parcial, corresponderá a la empresa la concreción horaria de la prestación del trabajo, respetando, en todo caso, que coincida con el inicio o el final del horario que la trabajadora viniera haciendo.

4.- RECURSOS

- Personas encargadas: Responsable del Departamento de RRHH , Responsable en materia de Igualdad de la Sociedad y la comisión de evaluación y seguimiento del plan

CAPÍTULO 3.- CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

1.- DIAGNÓSTICO

A continuación se plasman los aspectos más relevantes observados en la Sociedad en materia de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

1.1 Contratación.

De los 400 trabajadores/as con los que cuenta la plantilla actualmente, 262 son mujeres y 138 hombres, repartidos en un único centro de trabajo, sito en el polígono Industrial del Mediterráneo, calle Noria, nº 3, C.P. 46550 de Albuixech, Valencia.

Del total de los 400 trabajadores/as de la plantilla, 232 están contratados mediante un contrato de trabajo de carácter indefinido (de ellos, 224 a tiempo completo, -93 hombres y 131 mujeres-;

Prácticamente la totalidad de la plantilla está contratada a tiempo completo, independientemente de la modalidad de contratación. Es destacable que aproximadamente un 42% de la plantilla está trabajando en la empresa mediante contratos de duración determinada o temporal, de los que aproximadamente el 31% corresponde a mujeres, y el 11% restante lo compondrían hombres.



Resulta destacable sin embargo que en la actualidad no existe ningún trabajador/a contratado a través de empresas de trabajo temporal.

Cuando resulta preciso, la empresa recurre a la contratación de interinos/as para las sustituciones en los periodos de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo.

En relación a la antigüedad de los trabajadores/as, el 65,5% de los trabajadores/as tienen una antigüedad de entre 24 meses a 10 años, de los cuales, el 44% corresponde a mujeres y el 21,5% corresponde a hombres.

El 6,5% tiene una antigüedad de más de 10 años, porcentaje del que 3% son mujeres, y el 3,5% son hombres.

Estos datos ponen de manifiesto que la empresa apuesta por una plantilla estable.

El 20,75% tiene una antigüedad entre 6 y 24 meses, de los cuales, el 14,75 lo forman mujeres, y el 6% hombres.

Tan sólo el 7,25% de la plantilla tiene menos de 6 meses de antigüedad, de los cuales, el 3,75% está formado por mujeres, y el 3,5% por hombres.

1.2 Clasificación.

El sistema de clasificación de la Sociedad se estructura de acuerdo con las categorías profesionales del Convenio Colectivo del sector de Pastelería, Confitería y Bollería y Comercio de las mismas de Valencia y su Provincia.

De la revisión de la denominación de puestos de trabajo puede apreciarse la connotación de género masculino o femenino, lo cual no resulta acertado, ya que la descripción siempre debe referir a un puesto, con independencia del sexo de la persona que lo ocupe; así, en los organigramas proporcionados por la sociedad hemos podido comprobar cómo se realiza la denominación de "Jefe de área" o "Encargado de área" o "mozo de almacén" o "ingeniero".

Con carácter general, en el conjunto de la Sociedad existe una mayoría de presencia de mujeres, destacando lo siguiente:

- La mayor presencia de mujeres se encuentra en la categoría de peón;
- Sin embargo, en algunas categorías más elevadas, los puestos de responsabilidad los ocupan hombres.

Así, en el departamento de compras, administración, taller, mantenimiento o almacén la persona responsable es hombre.

Únicamente con cargo similar se encuentra una mujer como responsable del departamento de calidad.

1.3 Promoción interna.

Las vacantes en la Sociedad se producen bien por bajas en la plantilla, o bien por creación de nuevos puestos de trabajo.

Para cubrir estas bajas o nuevos puestos puede recurrirse indistintamente bien a la contratación externa de personal, o bien a la realización de una promoción interna, siendo que, si existen dos candidatos con idéntica cualificación, se suele optar por promocionar al trabajador/a que ya viene prestando servicios en la Sociedad.

Normalmente es el propio Responsable del Departamento quien propone a la Dirección de la empresa los trabajadores/as que considere adecuados para la promoción, en base a su preparación, experiencia, implicación en el trabajo, actitud positiva en el desempeño de su trabajo, afán de superación demostrado, y su trayectoria profesional en la empresa.

En cuanto a la cobertura de vacantes por promoción interna interviene generalmente la persona responsable del Departamento en el que surge la necesidad laboral, y la dirección de la empresa.

En el último año, se han dado 35 casos de promoción interna, de los cuales 28 han sido mujeres, y 7 hombres.

Cabe destacar que actualmente la empresa no cuenta con un plan de carrera, ni realiza evaluaciones periódicas a los empleados/as, pero sí que existe promoción interna en la empresa.

1.4 Formación.

La Sociedad cuenta con un Plan de Formación, que se diseña anualmente;

El Plan de Formación es diseñado conjuntamente por el departamento de prevención, y el departamento de calidad.

Los responsables de estos departamentos realizan la previsión formativa en función de las necesidades de conocimientos que surjan en los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo primordial de garantizar una mejora continua.

Si bien, es práctica en la Sociedad que a medida que transcurra el año natural se añadan más cursos de formación a los inicialmente previstos en el Plan, según surjan necesidades formativas.

Debe ponerse de relieve que la Sociedad cuenta con un modelo tipo de solicitud de formación.

En la Sociedad, se distingue entre la denominada "formación obligatoria", y la "formación para el desempeño profesional del puesto".

De este modo, la "formación obligatoria" se refiere a aquella que se exige por imposición legal, como podría ser, entre otros, la formación exigida en materia de prevención de riesgos laborales, o la exigida por la normativa de higiene reglamentaria.

Por otro lado, la "formación para el desempeño profesional del puesto" hace referencia a un tipo de formación mucho más relacionada con la técnica profesional que cada trabajador precisa para el desempeño de su puesto de trabajo. Por regla general este tipo de formación es de realización voluntaria.

Ambos tipos de formación se realizan preferentemente en tiempo de trabajo, aunque también puede impartirse fuera del mismo si las necesidades productivas no lo permiten; en este caso se ofrece a los trabajadores/as compensaciones económicas.

Algunos ejemplos de cursos impartidos son:

- Formación obligatoria: *Curso Univale Prevención*
- Formación para el desempeño profesional del puesto: *Soluciones formativas System.*

En concreto, del análisis de los cursos realizados por los trabajadores/as de **Frimar Panaderos, S.L.**, durante el año 2008, cabe destacar que:

- Durante el 2008 se han realizado un total de 21 cursos, con un total de 315 participantes, de los que han acudido como asistentes un 55,5% de mujeres, y un 44.5% de hombres.
- En el gasto de los cursos lo asume se suele cubrir mediante subvenciones.
- La idoneidad de la acción formativa, así como, en su caso, el abono del coste de la misma, se valora y se aprueba por la Dirección General de la Sociedad.
- La participación y capacitación adquirida en estos cursos, pondera de manera muy positiva a los efectos de promoción interna.
- Ha podido observarse que gran parte de la formación está orientada todos los niveles de personal, pero sobre todo hacia el personal de baja cualificación.

2.- ACCIONES

ACCIÓN 1: Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

ACCIÓN 2: Mejorar el acceso a la formación de las mujeres.

ACCIÓN 3: Actualización del nivel formativo.

3.- OBJETIVOS

ACCIÓN 1: Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación.

Actuaciones:

- 1.1 Diseño de un Organigrama en el que se incluya la perspectiva de género en la clasificación profesional, en concreto a través de la previsión de nombres neutros en la descripción de puestos de trabajo.
- 1.2 Realización de un protocolo del proceso de publicación de vacantes.

ACCIÓN 2: Mejorar el acceso a la formación de las mujeres.

Actuaciones:

- 2.1 Fomentar el reciclaje profesional de las trabajadoras, especialmente de aquellas que por motivos familiares hayan permanecido alejadas de la actividad profesional durante largos periodos de tiempo, estableciendo preferencia en el acceso a aquellas que por motivos familiares hayan suspendido su relación laboral o hayan reducido su jornada de trabajo (ej. como causa de excedencia por cuidado de familiares, maternidad, largos periodos de riesgo por embarazo, trabajadoras que se reincorporen a su jornada anterior a una reducción por guarda legal, etc...).
- 2.2 Informar a las trabajadoras de la Sociedad de las opciones formativas que la empresa oferta, mediante su publicación en el tablón de anuncios; y especialmente incentivar su inscripción a los cursos de formación que se lleven a cabo y que tengan relación con puestos de trabajo que tradicionalmente hayan estado desempeñados por personal masculino, a los efectos de incentivar su promoción interna.

ACCIÓN 3: Actualización del nivel formativo.

Actuaciones:

- 3.1 Elaborar una ficha profesional individual de cada trabajador/a, que incluya el nivel formativo, las promociones, los cursos a los que ha asistido, y, en su caso, la posible valoración del mismo por sus responsables a los efectos de posibles promociones.

4.- RECURSOS

- Personas encargadas: Responsable del Departamento de RRHH, Responsable de cada sección, y Responsable en materia de Igualdad de la Sociedad. Seguimiento y evaluación por la comisión de igualdad.

CAPÍTULO 4.- RETRIBUCIÓN

1.- DIAGNÓSTICO

La estructura salarial del personal de **Frimar Panaderos, S.L.** se rige por las normas establecidas en lo dispuesto en las normas del Convenio Colectivo del sector de Pastelería, Confitería y Bollería y Comercio de las mismas de Valencia y su Provincia.

Del análisis de los datos facilitados por la Sociedad, se aprecia que las retribuciones percibidas por la totalidad de la plantilla durante el ejercicio 2008 responden a criterios objetivos, estableciendo que a igual grupo o nivel, hombres y mujeres perciben el mismo salario.

De la información facilitada por la empresa se aprecia que las diferencias retributivas apreciadas responden a:

- Diferentes niveles de responsabilidad.
- Diferentes categorías profesionales.
- Desarrollo de distintas funciones.
- Reducciones de jornada.

Estas circunstancias justifican el posible trato diferenciado de personas del mismo nivel, en tanto que la diferencia en el tratamiento atiende a una razón objetiva y justificada, lo cual excluye la posible apreciación de discriminación, ya que ante situaciones distintas, cabe tratamientos no iguales. En este sentido, se ha pronunciado la jurisprudencia constitucional en relación al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española, proclamando que no es contrario al principio de igualdad el trato desigual con fundamento objetivo y razonable (STC 177/1993, de 31 de mayo). Por todo lo anterior, cabe concluir que en términos generales existe una igualdad retributiva en el seno de la Sociedad.

Ha de destacarse que a la vista de los datos retributivos, puede observarse que a pesar de que en general, en la empresa existe en número muy superior de mujeres que de hombres, en los niveles más altos de la escala retributiva encontramos un mayor número de hombres:

Distribución de la Plantilla por bandas salariales año 2008:

SALARIO BRUTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Entre 1000 y 1500	246	81	327
Entre 1500 y 2000	10	33	43
Entre 2000 y 2500	3	16	19
Más de 2500	3	8	11
TOTAL	262	138	400

Tan sólo determinados puestos reciben retribución "bonus"; de estos puestos 3 están ocupados por mujeres y 4 por hombres.

La empresa nos informa de que anualmente aplica las revisiones salariales del Convenio de aplicación, y que, adicionalmente también pueden pactarse subidas salariales individualizadas para los trabajadores/as, en función de sus méritos personales y calidad en el desempeño del trabajo.

Los trabajadores/as que perciben retribuciones variables lo hacen en función del cumplimiento de los objetivos que marcan las personas responsables de cada departamento. Finalizado en año, la empresa valora el cumplimiento de esos resultados y si la valoración es positiva, se abona al trabajador/a la cuantía pactada.

Un aspecto a destacar del sistema retributivo de Frimar Panaderos, S.L., es el hecho de que hace un tiempo se realizó una reestructuración salarial por la que se redujo la cuantía de la mejora voluntaria que venían percibiendo los trabajadores/as con categoría Oficial de Primera.

Esa reestructuración supuso que se pasara de abonar en esta categoría una cuantía por mejora voluntaria (incentivo) de 400 euros, al abono de 180 euros, de modo que los que ya percibían la cuantía superior la mantuviesen, y los trabajadores que obtuviesen esa categoría a partir de ese momento percibirían la cuantía inferior.

Esta diferencia retributiva no representa una situación de discriminación por razón de sexo ya que desde que se implantó, ha afectado de manera indistinta a hombres y a mujeres.

Únicamente existe una situación puntual en la que habría que estudiar el alcance de la medida ya que, una trabajadora se encontraba en situación de excedencia para el cuidado de hijos en el ínterin de la reestructuración salarial antedicha. Tras su reincorporación, la empresa pretende abonar a la trabajadora la mejora voluntaria en su cuantía revisada.

2.- ACCIONES

ACCIÓN 1: Corregir las posibles diferencias retributivas existentes entre hombres y mujeres, y vigilar el mantenimiento de la igualdad de trato ante situaciones iguales.

3.- OBJETIVOS

ACCIÓN 1: Corregir las posibles diferencias retributivas existentes entre hombres y mujeres, y vigilar el mantenimiento de la igualdad de trato ante situaciones iguales.

Actuaciones:

- 1.1 Revisar, año a año, las retribuciones según categorías profesionales ostentadas, aplicando el que corresponda en cada caso, según la titulación requerida para el puesto a ocupar, funciones y responsabilidades.

4.- RECURSOS

- Personas encargadas: Responsable del Departamento de RRHH y Responsable en materia de Igualdad de la Sociedad. Seguimiento y evaluación de la comisión de igualdad.

CAPÍTULO 5.- SALUD LABORAL

1.- DIAGNÓSTICO

De las informaciones facilitadas por la Sociedad se desprende que el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales son conformes a la normativa legal, donde se prevé que tanto evaluaciones, valoraciones, información y formación, así como vigilancia de la salud, entrega de EPI's, debe adecuarse a las condiciones de cada trabajador/a.

La Sociedad nos comunica que se entrega a los trabajadores/as la documentación relativa a la vigilancia de la salud, y que se realizan, al menos anualmente, reconocimientos médicos periódicos en función de las necesidades del puesto ocupado (nunca en función del sexo).

Asimismo, por parte de la Sociedad en el momento de incorporación de un trabajador/a se le hace entrega de: Manual de Formación para Manipuladores de Alimentos, Comunicado Interno del Departamento de Calidad sobre Normas de Higiene de los Manipuladores de Alimentos de acuerdo con el RD 202/2000, Escrito sobre Política de Calidad de la Empresa.

Adicionalmente en el caso de los trabajadores/as de producción se les hace entrega del uniforme.

En 2008 se produjeron un total de 37 accidentes de trabajo con resultado de baja por incapacidad temporal, de carácter leve, de los cuales 17 trabajadores/as eran hombres y 20 mujeres.

Se ha detectado que durante el 2008 el número de bajas por contingencias profesionales proporcionalmente al número de puesto de trabajo de peón, es más elevado en mujeres que en hombres.

2.- ACCIONES

ACCIÓN 1: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

ACCIÓN 2: Informar a los trabajadores sobre la necesidad de emplear los uniformes de manera adecuada, tal y como se indica en el Manual de Formación para manipuladores de alimentos.

3.- OBJETIVOS

ACCIÓN 1: Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

Actuaciones:

- 1.1 Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, stress, acoso sexual y moral, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.).
- 1.2 Incentivar a las trabajadoras que se realicen en los servicios de salud públicos pruebas para la detección del cáncer de mama.
- 1.3 Realizar una valoración por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales sobre los casos de bajas por contingencias profesionales que se dan en trabajadoras/as de la misma categoría (peón) entre hombres y mujeres.

ACCIÓN 2: Informar a los trabajadores sobre la necesidad de emplear los uniformes de manera adecuada, tal y como se indica en el Manual de Formación para manipuladores de alimentos.

Actuaciones:

- 2.1 Realizar un comunicado a la plantilla del centro de trabajo sobre la obligación de la Sociedad de velar por el cumplimiento de las normas de higiene en cuanto a actitudes, hábitos y comportamientos, incidiendo en el uso de mascarillas protectoras, gorros, mantener las manos limpias, etc...

4.- RECURSOS

- Personas encargadas: Responsable del Departamento de RRHH, Responsable en materia de Igualdad y Responsable en materia de Prevención de Riesgos Laborales de la Sociedad.

CAPÍTULO 6.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

1.- DIAGNÓSTICO

En materia de comunicación, en el seno de la Sociedad podemos distinguir entre Comunicación interna en el seno de la Sociedad y Comunicación a terceros, realizada principalmente a través de correo ordinario, fax, correo electrónico y llamadas telefónicas.

En concreto, respecto a la comunicación interna, ésta se lleva a cabo principalmente a través de los siguientes medios:

- **Reuniones:** Se celebran en el seno de la empresa, en sus instalaciones, bien entre la dirección y los trabajadores/as, o bien entre los Responsables de Departamento y los trabajadores/as. En ellas se tratan los puntos que se precisen para la marcha normal del trabajo.
- **Correos electrónicos:** se emplea este recurso informático como medio habitual de comunicación entre todos los componentes de la compañía. Puede tratarse de correos electrónicos individuales, o generales en el caso de que se quiera informar de algún asunto de interés general.
- **Publicación en el tablón de anuncios,** destinado a un uso informativo acerca de posibles actos lúdicos o eventos que puedan celebrarse, comunicación de la búsqueda de perfiles para cubrir puestos de trabajo,..etc.).
- **Manuales:** La empresa ha elaborado una serie de manuales, como guía básica del funcionamiento de determinados departamentos.

2.- ACCIONES

ACCIÓN 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.

ACCIÓN 2: Sensibilizar a los trabajadores/as acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

ACCIÓN 3: Dar a conocer la existencia del presente Plan a todos los trabajadores/as, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.

3.- OBJETIVOS

ACCIÓN 1: Cuidar el estilo y contenido del lenguaje.

Actuaciones:

- 1.1 Emplear un lenguaje no sexista y no discriminatorio.
- 1.2 Eliminar todo tipo de referencias o menciones relacionadas con roles o estereotipos.
- 1.3 Realizar un correcto tratamiento de la imagen de la mujer y del hombre, suprimiendo cualquier documento, fotografía, calendario con contenido sexual que se encuentre en el centro de trabajo (a excepción de los espacios privados, como baños y taquillas).
- 1.4 Tener en cuenta, a los efectos de lo aquí dispuesto, cualquier medio de comunicación interno (circulares, tabloneros de anuncios, etc.) o externo (apariciones públicas, publicidad...etc.), y ya sea en forma verbal o escrita.
- 1.5 Tratar la igualdad de oportunidades desde un planteamiento de refuerzo positivo, evitando centrarse en un enfoque de "ayuda", a veces indicador de situaciones de inferioridad o incapacidad.
- 1.6 Corregir formas de comunicación incorrectas o comportamientos tales como los dispuestos en el cuadro que se dispone a continuación

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA - CUADRO EJEMPLIFICATIVO

SUPUESTO O CIRCUNSTANCIA	INCORRECTO	CORRECTO
Referencia a determinados puestos de trabajo	"señora de la limpieza"; "cosedoras"	"personal de limpieza" (no dar por hecho que es femenino).
	"el informático", "el almacenista", "el prensador", etc.	No dar por hecho que es masculino.
Actividades Extralaborales	Actividades exclusivas en función del género (partidos de fútbol masculinos).	Actividades mixtas o con posibilidad de elección.
Relación entre trabajadores	Imitación de gestos, voz, forma de caminar basadas en el género, actitudes críticas sobre el estilo de vestir o aspecto de una persona, incidiendo en el sexo de dicha persona.	Amonestar o sancionar dichas conductas en caso de suceder, sin restarles importancia.
	Tendencia al tuteo de mujeres, no de hombres.	Tratamiento igualitario.
Espacios físicos	Crear espacios o grupos de trabajo diferenciados por géneros (agrupación de los puestos de trabajo según género).	Incentivar departamentos mixtos, y según funciones, puesto o categoría.
Ejecución de tareas	Asignar tareas relacionadas con la destreza física a hombres y relacionadas con organización de eventos o celebraciones a mujeres.	Reparto de tareas de forma equitativa, creación de grupos mixtos.
Roles tradicionales	Permitir que siempre sean las mujeres las que sirvan el café, enviar flores por ser madres...	Distribución equitativa de tareas, enviar flores por maternidad/paternidad (el mismo detalle a ambos sexos).
	En caso de urgencias por asuntos personales, si ambos cónyuges trabajan en la misma empresa, avisar a la mujer.	Determinar un procedimiento de actuación, avisando a quien se determine, a aquel con menor carga de trabajo, responsabilidad o que suponga menos trastorno organizativo.
Uniformes	Equipamiento o vestimenta diferenciada (falda para mujeres, pantalón para hombres), o con tallas únicas (ej. EPI,s o chaquetones grandes para la totalidad de la plantilla)	Unisex y con diferentes tallajes, adecuado para hombres y mujeres.

ACCIÓN 2: Sensibilizar a los trabajadores acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.

Actuaciones:

- 2.1 Fomentar un lenguaje adecuado, mediante la divulgación de directrices o instrucciones al respecto.
- 2.2 Adoptar actitudes ejemplares por parte de los superiores y directivos, en tanto que la actitud de la propia Sociedad es una herramienta importante para influir en la actitud de los trabajadores/as a nivel individual. Por ello, la comunicación, en cualquiera de sus formas ha de respaldar las acciones llevadas a cabo por la Sociedad.
- 2.3 Sensibilizar con comunicados en las publicaciones internas de la empresa, web corporativa, tablones de anuncios, correo electrónico, etc., sobre la igualdad de oportunidades.
- 2.4 Introducir la igualdad de oportunidades en las reuniones, corrigiendo formas de comunicación incorrectas

ACCIÓN 3: Dar a conocer el Plan de Igualdad a todos los trabajadores/as, y compartir con ellos/as la aplicación del mismo, cualquiera que sea el puesto de trabajo que ocupen.

Actuaciones:

- 3.1 Informar a la totalidad de la plantilla de la existencia y contenido fundamental del Plan de Igualdad mediante un lenguaje comprensible a todos los trabajadores/as.
- 3.2 Garantizar el acceso de los representantes legales de los trabajadores/as, a la información sobre el contenido del Plan, así como la relativa a la consecución de sus objetivos, en los términos dispuestos en el artículo 8 del presente Plan, así como según lo dispuesto en la normativa legal aplicable.

4.- RECURSOS

- Personas encargadas: Responsable en materia de Igualdad y en general cualquier persona encargada de realizar comunicaciones de cualquier tipo.
- Medios y recursos:

- Tratamiento del tema en reunión interna a la que acuda aquellos trabajadores que ostenten mandos intermedios o que tenga bajo su supervisión y dirección a otros trabajadores, a fin de inculcar una política de fácil acceso y comunicación.
- Puesta a disposición del Plan a todos los trabajadores en la oficina del/a Responsable de RRHH.

CAPÍTULO 7.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1.- DIAGNÓSTICO

De la información facilitada por la Sociedad se desprende que, en los últimos años no han existido denuncias por acoso o discriminación, ni sanciones por conductas constitutivas de acoso o discriminación.

En la actualidad la empresa no dispone de Protocolo de Acoso.

2.- ACCIONES

ACCIÓN 1: Establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

3.- OBJETIVOS

ACCIÓN 1: Establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

Actuaciones:

Elaborar un procedimiento específico para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular los trabajadores/as objeto del mismo.

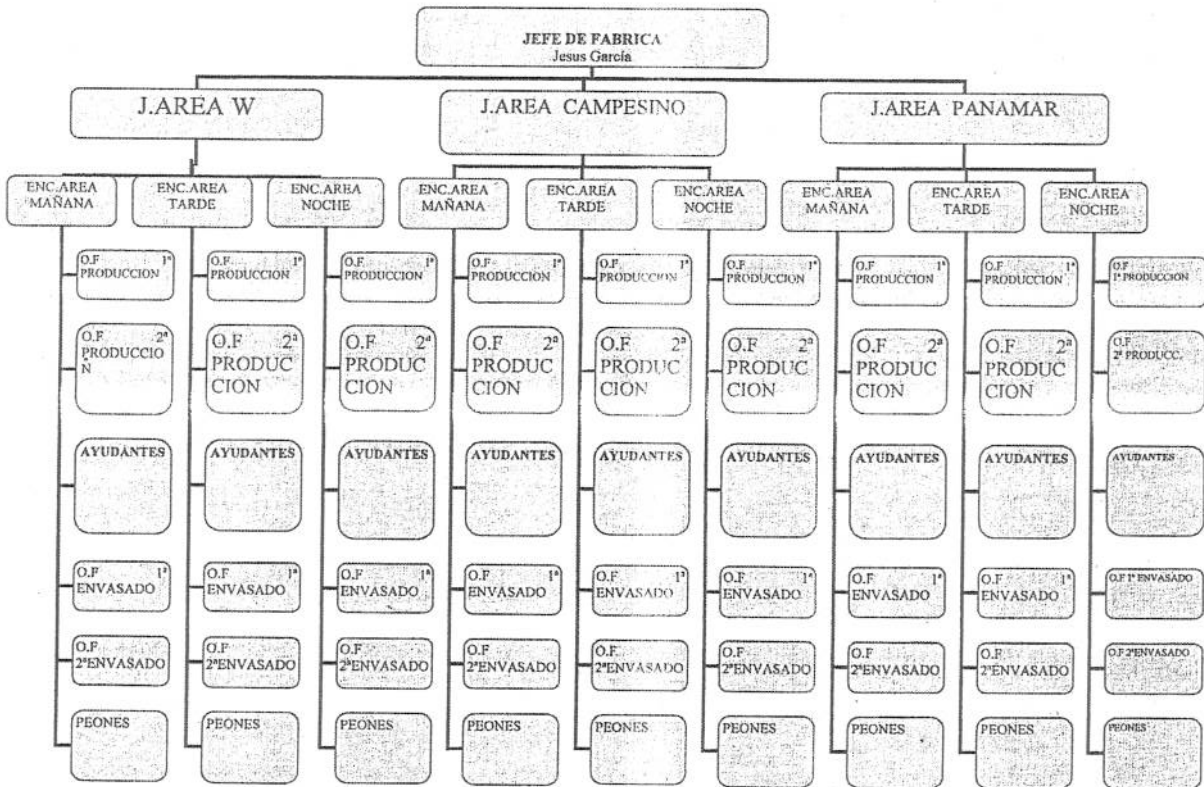
4.- RECURSOS

- Personas encargadas: Responsable en materia de Igualdad , Responsable del Departamento de RRHH y la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad

TÍTULO TERCERO

ANEXO I

ORGANIGRAMA DE LA PLANTILLA



**ANEXO II
CALENDARIO DE ACTUACIONES**

	ACCIÓN	AREA	FECHA
1	Incluir la perspectiva de género en la oferta y selección	Acceso al Empleo	1º semestre 2011
2	Fomentar la participación del Departamento de RRHH en cualquier proceso de selección que se realice en la sociedad, con el fin de garantizar la igualdad en los criterios de contratación de personal	Acceso al Empleo	2º semestre 2012
3	Entregar a las nuevas incorporaciones un escrito que resuma el contenido esencial del Plan de Igualdad	Acceso al Empleo	2º semestre 2010
4	Eliminar el modelo de solicitud de empleo la casilla en la que los solicitantes deben indicar su estado civil y su número de hijos.	Acceso al Empleo	2º semestre 2010
5	Adecuar un proceso de selección, mediante un protocolo, para que los hombres y mujeres puedan acceder de forma igualitaria en la contratación	Acceso al Empleo	2º semestre 2013
6	Corresponsabilidad de la conciliación de la vida personal, vida familiar y vida laboral de toda la plantilla, facilitando la información y facilitando el disfrute de los derechos recogidos en la legislación vigente, el convenio colectivo	Conciliación	2º semestre 2012
7	Evitar cualquier discriminación en la fijación de la fecha de disfrute de las vacaciones	Conciliación	1º semestre 2011
8	Ordenación del tiempo de trabajo según la Ley 3/2007	Conciliación	1º semestre 2012
9	Incluir la perspectiva de género en el área de contratación, clasificación profesional, promoción y formación	Contratación, Clasificación Profesional, Promoción Formación	1º semestre 2013
10	Mejorar el acceso a la formación de las mujeres	Contratación, Clasificación Profesional, Promoción Formación	1º semestre 2011
11	Actualización del nivel formativo	Contratación, Clasificación Profesional, Promoción Formación	1º semestre 2013
12	Corregir las posibles diferencias retributivas existentes, y vigilar el mantenimiento de la igualdad de trato ante situaciones iguales	Retribución	2º semestre 2013
13	Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales	Salud Laboral	2º semestre 2012
14	Informar a los trabajadores sobre la necesidad de emplear los uniformes de manera adecuada, tal y como se indica en el Manual de Formación para manipuladores de alimentos	Salud Laboral	2º semestre 2011
15	Cuidar el estilo y contenido del lenguaje	Comunicación	2º semestre 2011
16	Sensibilizar a los trabajadores/as acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje	Comunicación	2º semestre 2010
17	Dar a conocer de la existencia del presente Plan a todos los trabajadores/as cualquiera que sea al puesto de trabajo que ocupen	Comunicación	2º semestre 2010
18	Establecer medidas de defensa ante supuestos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del Acoso	2º semestre 2010

ANEXO III

PROTOCOLO DE LA EMPRESA SOBRE ACOSO MORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Frimar Panaderos, S.L. no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, por cuanto constituyen actos contrarios al principio de igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en los apartados sobre tipificación y graduación de sanciones del Convenio Colectivo aplicable a la empresa (artículo 33 del Convenio Colectivo del sector de Pastelería, Confitería y Bollería y Comercio de las mismas de Valencia y su Provincia). Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la Empresa se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso de sus poderes directivos y disciplinarios.

1.1. Definición de Acoso Moral.

“Es aquél fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado- más de seis meses- sobre otra persona/s en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima/s, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y que en ocasiones provoca que finalmente esa persona/s acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Esta conducta se caracteriza por los siguientes requisitos conceptuales:

- a) Presión: toda conducta percibida como un ataque. Para que exista acoso, es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión.
- b) Laboral: la presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, y en el lugar de trabajo.
- c) Tendenciosa: la presión laboral debe responder a un plan y debe ser, por tanto continuada.

La Empresa, a la hora de valorar la posible existencia de situaciones de acoso, atenderá al listado de comportamientos hostigadores o de acoso elaborado por Heinz Leymann¹, sin perjuicio de cualquier otro tipo de comportamiento que pudiera calificarse como constitutivo de acoso.

En función de las consecuencias sobre la víctima, Leymann clasificó estos comportamientos en cinco grupos:

1. Actividades de acoso dirigidas a reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros.
2. Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.
3. Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima que mantenga su reputación personal o laboral.
4. Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.
5. Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

1.2. Definición de Acoso sexual.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, así como en el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI), define el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

Básicamente, son tres los elementos que definen el acoso sexual:

- a) Solicitud o proposición de carácter libidinoso.
- b) Rechazo: la conducta o comportamiento no es deseada.
- c) Persistencia: debe existir un elemento de persecución, insistencia reiterada o de acorralamiento.

¹ Psicólogo de reconocido prestigio por sus estudios científicos sobre el acoso laboral, y pionero en acuñar el término “mobbing”.

A título de ejemplo, entre las conductas que podrían llegar a ser constitutivas de acoso sexual cabe destacar:

- **Atención sexual no deseada.** Comentarios o preguntas sexuales no solicitadas, así como cualquier contacto sexual no deseado.
- **Coerción sexual.** Todo tipo de requerimientos sexuales. (*Quid pro quo*). La traducción literal sería: una cosa por otra, puede entenderse simplemente como chantaje sexual.

1.3. Definición de Acoso por razón de sexo.

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (artículo 7 de la LOI).

A título de ejemplo, entre las conductas que podrían llegar a ser constitutivas de acoso sexual cabe destacar: los comentarios o chistes sexistas y peyorativos sobre la mujer en general.

2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

Se establece un procedimiento de actuación en caso de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que prima los principios de eficacia y efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites, y que se regirá por lo dispuesto a continuación:

2.1. Presentación de denuncia.

El trabajador o la trabajadora, que considere que está siendo objeto de un comportamiento no deseado, proveniente del personal laboral, propio o de una empresa de servicios, y que pueda considerarse acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral podrá tramitarlo por escrito al Departamento de RRHH. El escrito relacionará los hechos acontecidos con una relato de los mismos y aportando aquellos documentos o pruebas que considere oportunos para facilitar la investigación de la conducta denunciada.

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia o queja en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador/a que sea objeto del presunto acoso.

Si así lo decidiera el trabajador afectado, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales del personal.

Se adjunta modelo de denuncia.

2.2. Derechos y deberes de la víctima y del presunto acosador/a.

Las investigaciones que pudieran llevarse a cabo se realizarán con el debido respeto de las partes implicadas, preservándose su intimidad.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores/as, tanto como la de posibles testigos u otras personas implicadas, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones.

2.3. Tramitación y plazos.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

En concreto, en el desarrollo de la investigación las personas encargadas de ella, que en concreto serán la Responsable del Departamento de RRHH y otra persona, que será designada por el Comité de Empresa de entre varias propuestas por parte de la empresa, , podrán solicitar declaraciones, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Aquellos trabajadores/as que sean requeridos deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Una vez se designadas las personas encargadas de la investigación éstas formarán una Comisión permanente que resolverá de todas las situaciones y denuncias de acoso que se produzcan en la empresa.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a las personas intervinientes, testigos, a la representación legal de los trabajadores y de las trabajadoras (si así lo ha solicitado el trabajador/a afectado/a practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de la representación unitaria testigos y actuantes tendrá carácter estrictamente confidencial. 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.

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas e investigaciones se tratarán de forma absolutamente confidencial de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Finalizada la instrucción, se emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e, incluso, sancionadoras.

Cualquier persona podrá utilizar los procedimientos de queja descritos con anterioridad de manera confidencial sin miedo a represalia alguna, salvo abuso o fraude en la utilización de los mismos.

Finalmente, todas las personas tienen derecho a su presunción de inocencia y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan, inclusive la de falta muy grave.

En el plazo máximo de 30 días desde la iniciación del proceso, deberá emitirse informe en el que se declarará:

- a) La existencia de una situación susceptible de ser calificada de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo, incluyéndose asimismo las recomendaciones necesarias para procurar la resolución del conflicto. Esta constatación dará lugar a la imposición de las correspondientes sanciones, si se apreciara fehacientemente la existencia de algún tipo de acoso, o bien si se apreciara una actitud de denuncia falsa e interesada, que no se ajuste a la realidad de los hechos presuntamente acaecidos.
- b) La inexistencia de la citada situación.

la representación legal del personal será informada de todos los procedimientos tramitados en la Sociedad que finalicen con imposición de sanción disciplinaria motivada por acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

3. GARANTÍAS.

En todo caso, mediante el presente procedimiento, se garantizará un trato confidencial a la información que llegue a conocimiento de la empresa como consecuencia de la presentación de la queja por parte del trabajador y de la trabajadora.

ANEXO IV

GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Doña Isabel Martínez Ruiz, en nombre de FRIMAR PANADEROS, S.L., 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 OBJETIVOS 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, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo 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 se llevarán a la práctica a través del fomento de OBJETIVOS de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, 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.

Fdo. _____



REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Para el seguimiento e interpretación del plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad que estará integrada por cuatro personas, , dos personas de la representación empresarial (entre las que estará la persona Responsable del Plan de Igualdad) y dos personas de la representación legal de los trabajadores (entre los que estará el Presidente del Comité de Empresa).
2. Las funciones de la comisión serán:
 - Difusión de los contenidos del plan.
 - De la interpretación del presente plan.
 - Guarda y custodia de la documentación que soporte el cumplimiento de las acciones previstas en plan.
 - Del seguimiento y evaluación del plan según el calendario de los mecanismos de seguimiento.
 - Reunirse por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.
 - Elaborar anualmente un informe de seguimiento, en el que se refleje la evolución de los indicadores y comprobar los resultados obtenidos de la ejecución de las acciones del plan en el tiempo.
 - Conocimiento de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención a la comisión con carácter previo a la jurisdicción competente.
3. En todo momento las partes tendrán el asesoramiento técnico o sindical.
4. Se garantiza formación específica sobre género y para implantar, seguir y evaluar el plan de igualdad.

FICHA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA COMISIÓN

ÁREA: _____

Acción	Medida correctora	Recursos empleados	Fecha aplicación	Responsable	Comentarios

MODELO DE DENUNCIA

Don/Doña _____ mayor de edad, con domicilio en la calle/plaza _____ nº _____ y con DNI/NIF nº _____ , trabajador – trabajadora de Frimar Panaderos S.L.; con nº de empleado/a _____.

Por medio del presente escrito, interpongo DENUNCIA contra:

Don/Doña _____, trabajador/a de Frimap Panaderos, S.L.; con nº de empleado/a _____.

Fueron TESTIGOS de lo ocurrido (en caso de que los hubiese o deseen declarar):

Don /Doña _____
DNI/NIF _____, trabajador/a de Frimap Panaderos, S.L., con nº de empleado/a _____.

Don /Doña _____
DNI/NIF _____, trabajador/a de Frimap Panaderos, S.L., con nº de empleado/a _____.

Y cuyas demás circunstancias personales desconozco, por los siguientes HECHOS:

Por todo lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito, y se investiguen los hechos relatados, por entender que son constitutivos de Acoso, adoptándose las medidas pertinentes.

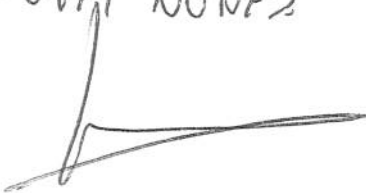
Fdo. _____
DENUNCIANTE

En Albuixech, a _____de _____de _____

Firmas


Fdo. _____
Isabel Martínez Ruiz


Representantes Legales:

MIGUEL NÚÑEZ


Alicia Rodado



Yolanda Campos Vico


ANEIA NAVARRO