

	PLAN IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión: Fecha:	

PLAN DE IGUALDAD (2024-2028)

CALDERERIAS INDALICAS, S.L.

Ctra. Carboneras, Nac. 341, km 1, Venta del Pobre
Lucainena de las Torres – Almeria - 04140 (España)

ELABORADO: Comisión Negociadora Plan de Igualdad Caldererías Indálicas Fecha:	REVISADO Y APROBADO: Comisión Negociadora Plan Igualdad Fecha: 20/05/2024
--	--

	PLAN IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión: Fecha:	20/05/2024

INDICE

Introducción	Pág. 3
1. Presentación y Compromiso con la Igualdad de Caldererías Indálicas S.L.	Pág. 4
2. Contexto de la organización	Pág. 6
3. Datos del Plan de Igualdad	Pág. 6
4. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	Pág. 6
5. Estructura del Plan de Igualdad	Pág. 9
6. Conclusiones del Informe de Diagnóstico	Pág. 10
7. Objetivos Generales	Pág. 12
8. Medidas del Plan de Igualdad	Pág. 13
9. Aplicación, Seguimiento y Evaluación	Pág. 28
10. Procedimiento de modificación	Pág. 34
11. Procedimiento de resolución de conflictos	Pág. 33
Anexo 1. Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad, Evaluación, Seguimiento y Revisión del Plan de Igualdad	Pág.37
Anexo 2. Informe Auditoría	Pág. 43
Anexo 3. Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual	Pág.65
Anexo 4. Nombramiento Comisión de Seguimiento	Pág. 88

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos y constituye un principio fundamental en la Unión Europea. El artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación como pilar básico de nuestro ordenamiento y, en el marco de las relaciones laborales, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores regula la no discriminación como un derecho propio de todas las personas trabajadoras. Por otro lado, la vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, incorporando la necesidad de trasladar dichas medidas a un plan de igualdad cuando se trate de empresas, entre otros casos, cuya plantilla supere los 50 trabajadores y trabajadoras.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, 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 planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La citada Ley Orgánica 3/2007 nace por tanto con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades sea real, combatiendo las manifestaciones aún existentes de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo, en materias clave.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

1. PRESENTACIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE CALDERERÍAS INDÁLICAS

Caldererías Indálicas, empresa constituida en 1994 en Agua Amarga (Almería) dedicada a la ingeniería, fabricación, montaje, instalación, mantenimiento y reparación de estructuras metálicas, calderería, equipos a presión e instalaciones industriales, apuesta por la CALIDAD, el MEDIO AMBIENTE y la SEGURIDAD LABORAL como elementos fundamentales de su cultura empresarial, también basada en conseguir la mejora continua. Todo este esfuerzo se aplica con el fin de lograr la máxima satisfacción de los clientes, la prevención de la contaminación ambiental y el aseguramiento de la seguridad en la realización de los trabajos por parte de su equipo.

La dirección de CALDERERÍAS INDÁLICAS SL declara su compromiso con 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 nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de Caldererías Indálicas S.L. por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres. Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación de este Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas a este propósito. El Plan de Igualdad incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación de los trabajadores y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, así como de los avances logrados.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.) el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión Negociadora, la comunicación del Plan de Igualdad a los trabajadores, y a todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

- **Titularidad de la empresa:** Privada.
- **Tamaño de la empresa:** más de 750 personas trabajadoras.
- **Nombre o razón social:** CALDERERÍAS INDÁLICAS S.L.
- **NIF:** B04196952
- **CNAE:** 2511 – Fabricación de estructuras metálicas y sus componentes.

3. DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- **Obligación de la implantación:** plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).
- **Ámbito territorial:** el presente Plan de Igualdad se aplicará en donde la organización tenga repartidos sus centros de trabajo.
- **Ámbito funcional:** empresa.
- **Extensión:** el presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se compone de diez miembros que, a fecha de la constitución de la Comisión Negociadora (26/09/2023), fue la siguiente:

- En representación de la empresa:
 - Dña. Pilar Blanco Gabaldón.
 - Dña. Paloma Llamas Ruiz.
 - D. Juan José Torres Contreras.
 - Dña. Nuria Callejón Caparrós.
 - Dña. Lorena Ibáñez Marín.

- Por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y por los centros de trabajo sin representación sindical:
 - Francisco Belmonte Lozano. UGT.
 - José Fermín Mendicote Gil. UGT.
 - Adolfo Pérez Muriana. UGT.
 - Juan Antonio Royo Cabello. CC.OO.
 - Ana González López. UGT.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

Durante la celebración de sucesivas reuniones, tres integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas S.L. dimitieron, siendo los cambios los que siguen:

- 3/11/2023: dimisión de D. Juan José Torres Contreras, siendo nombrado en su lugar D. Francisco Javier Cano Cano.
- 15/12/2023: dimisión de D. Fermín Mendicote Gil, siendo nombrado en su lugar D. Luis Carmelo Cano Cano.
- 26/02/2024: dimisión de D. Adolfo Pérez Muriana, siendo nombrado en su lugar. D. Francisco Javier Gómez Toledano.

A la firma del presente Plan de Igualdad, por tanto, los integrantes de dicha Comisión Negociadora son los siguientes:

- En representación de la empresa:
 - Dña. Pilar Blanco Gabaldón.
 - Dña. Paloma Llamas Ruiz.
 - D. Francisco Javier Cano Cano.
 - Dña. Lorena Ibáñez Marín.
 - Dña. Nuria Callejón Caparrós.
- Por la representación de las trabajadoras y trabajadores y por los centros de trabajo sin representación sindical:
 - Francisco Belmonte Lozano. UGT.
 - Luis Carmelo Cano Cano. UGT.
 - Juan Antonio Royo Cabello. CC.OO.
 - Ana González López. UGT.
 - Francisco Javier Gómez Toledano. UGT.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito de aplicación y Vigencia del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas es de aplicación en todo el territorio español y, por consiguiente, engloba a la totalidad de la plantilla de la empresa. De igual modo, será de aplicación a todos los centros de trabajo que Caldererías Indálicas tenga, tanto en territorio español como en el extranjero. La vigencia del plan de Igualdad será de 4 años, a excepción del Informe Diagnóstico y la Auditoría Retributiva, que tendrán ambas una vigencia de 6 meses, momento a partir del cual se entregará a la Comisión de Seguimiento dos nuevos informes actualizados.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

6. CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

- Caldererías Indálicas es una empresa con mayor número de hombres que de mujeres (el 93,1% del total de trabajadores y trabajadoras son hombres).
- De igual modo, el 100% de los representantes sindicales de la empresa son hombres también.
- Por departamentos, la representación de mujeres y hombres encuentra equilibrio pleno en el departamento de Compras y Almacén (50% de presencia de mujeres y hombres). Sólo el Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales presenta un mayor número de mujeres que de hombres (75% y 53,33% respectivamente). Por el contrario, la masculinización del Departamento de Desarrollo de Negocio y Producción es casi absoluta (98,95%), y absoluta en el Departamento de Electricidad, Instrumentación y Control.
- Por Categorías Profesionales, el Grupo 8 (Auxiliares de primera y de segunda) no está compuesto por ninguna sola mujer, al igual que el Grupo 10 (Peones), produciéndose una mínima representación de mujeres en el Grupo 9 (Auxiliares de tercera y especialistas), con tan sólo un 3,75% de mujeres. Únicamente en el Grupo 5 (personal Oficial Administrativo) hay una mayor presencia de mujeres, como así ocurre en el Grupo 7 (Auxiliares Administrativos). Existencia de segregación horizontal
- Del total de ascensos en la empresa en los últimos 4 años (28 trabajadores y trabajadoras), el 21,4% fue de mujeres (6 mujeres ascendieron), frente a 22 hombres (78,4%).
- De igual modo, son los hombres quienes más ascienden y cambian de categoría profesional (19 hombres), frente a una sola mujer.
- Existencia de segregación vertical en los puestos de responsabilidad de la empresa.
- No existe Protocolo específico de acoso sexual, aunque durante el desarrollo de las negociaciones del Plan de Igualdad se elaboró y aprobó, dentro del marco de la negociación de la Comisión de Igualdad, el Protocolo de Acoso Sexual, con fecha de 15 de diciembre.
- Se establece una adecuada política de Salud Laboral con perspectiva de género, desde la previsión de las situaciones de mujeres embarazadas, previendo y considerando una

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

reevaluación del puesto de trabajo, así como una previsión de nuevos riesgos laborales ocasionadas por su nueva situación personal.

- No existe política de comunicación con perspectiva de género, si bien es cierto que durante la negociación del Plan de Igualdad se elaboró una Guía de Lenguaje Inclusivo, acordada por unanimidad dentro de la Comisión Negociadora.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

7. OBJETIVOS GENERALES

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad, que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

El Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas, S.L, tiene como objetivos generales la integración de la igualdad de oportunidades en la cultura organizativa y en la gestión de los recursos humanos de la empresa, asegurando procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo, y que garanticen la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa. Cinco serán los principales objetivos del Plan de Igualdad.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- Comunicación, sensibilización y cultura de empresa.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre mujeres y hombres.

Responsable de Igualdad

Designar una persona responsable de valar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

I. Proceso de selección y contratación

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección del personal

- a) Formar al equipo directivo, al departamento de RR. HH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género, tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).
- Indicadores: recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida. Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación). Porcentaje de personas que han recibido formación en comparación con los destinatarios inicialmente previstos.
 - Responsable: RR. HH., área de formación y responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha límite: un año desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

b) Creación de manual de selección con perspectiva de género, y difusión del mismo entre las personas que intervienen en los procesos de selección de la empresa, para que les sirvan de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

- Indicadores: Manual de selección. En cuanto a la difusión, y si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencia la remisión del protocolo de selección. Relación de personas que han recibido el protocolo de selección. Porcentaje de personas que han recibido el protocolo de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.
- Responsable: RR. HH y responsable de Igualdad de la empresa.
- Fecha límite: seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad de la empresa para la creación del protocolo de selección con perspectiva de género. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad para la difusión del protocolo.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado, ante igualdad de méritos y experiencia.

a) Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el periodo de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria en la plantilla.

- Indicadores: estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo. Contrataciones por sexo.
- Responsable: RR. HH y responsable de igualdad de la empresa.
- Fecha límite: anualmente, desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- Destinatarios: RR. HH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

b) Introducir medidas de acción positiva para conseguir el aumento del 5% de mujeres en la plantilla. En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios, introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado. En caso de no ser posible, se habrán de indicar las dificultades que se están encontrando.

- Indicadores: número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.
- Responsable: RR. HH y responsable de igualdad de la empresa.
- Fecha límite: desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

II. Igualdad retributiva

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- a) Informar a la Comisión de Seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Para evitar posibles discriminaciones, se informará a la Comisión de Seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa, prestando mayor atención a aquellos puestos especialmente masculinizados o feminizados.
- Indicadores: informe periódico de las retribuciones. Listado de todos los cambios de criterio para el cobro de determinados complementos salariales. Acuse de recibo de información a la Comisión de Seguimiento.
 - Responsable: RR. HH y responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha límite: anualmente, desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- b) Análisis del Registro Retributivo durante los años de vigencia del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas, haciendo especial énfasis en el estudio de las posibles brechas salariales que puedan o no presentarse en los diferentes Grupos y Escalas.
- Indicadores: informe anual del Registro Retributivo.
 - Responsables: RR. HH, responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha de género

- a) Realizar un seguimiento de la Brecha Salarial. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.
- Indicadores: metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.
 - Responsables: RR. HH. y responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
 - Destinatarios: toda la plantilla.
 -
- b) Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el RD 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres:
- Indicadores: metodología de análisis de datos y recogida según establecido en la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo.
 - Responsable: RR.HH., responsable de igualdad, Comisión de Seguimiento.
 - Fecha Límite: en los primeros seis meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.
- c) Realizar una nueva Auditoría Retributiva para analizar los datos de brecha salarial respecto del año natural 2023:
- Indicadores: todo lo relacionado con el RD 902/2020, junto con las obligaciones de análisis de resultados y posibles brechas salariales.
 - Responsable: RR.HH. responsable de igualdad, Comisión de Seguimiento.
 - Fecha Límite: 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

III. Formación del personal

Sensibilizar y formar sobre igualdad de oportunidades

- a) Potenciar la formación en igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades, o en caso de no poder realizarse, impartir un módulo propio de formación en igualdad para toda la plantilla.
- Indicadores: evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección. Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa. Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.
 - Responsables: RR. HH y responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
- b) Impartir acciones formativas en igualdad y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, para los integrantes de la RLPT integradas en la Comisión de Igualdad:
- Indicadores: evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección. Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de los integrantes de la RLPT en la Comisión de Igualdad. Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.
 - Responsable: RR. HH, Comisión de Igualdad, Responsable Igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

- c) Impartir, de manera obligatoria, acciones formativas en igualdad entre hombres y mujeres e implementación de la perspectiva de género para todo el personal directivo, responsables de departamento y personal intermedio de la empresa:
- Indicadores: evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección. Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa. Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.
 - Responsable: RR. HH, área de formación, Comisión de Igualdad, responsable de igualdad de la empresa.
 - Plazo: durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- d) Impartir la formación en horario laboral, facilitando el acceso al personal de la empresa, y si no fuera posible, diseñarla en modalidad semipresencial y on-line:
- Indicadores: número de acciones/cursos formativos. Duración de los cursos. Número de participantes, desagregados por sexo.
 - Responsable: RR. HH, área de formación, Comisión de Igualdad, responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

II. Clasificación Profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- a) Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional. Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Indicadores: base de datos accesible, Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.
 - Responsable. RR.HH. y responsable de Igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: anualmente, desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- b) Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional. Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Indicadores: acuse de recibo del envío de la información.
 - Responsable: RR. HH y responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: anualmente, desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

III. Comunicación y Lenguaje no Sexista

Lograr que la comunicación de la Empresa, tanto interna como externa, promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

- a) Garantizar la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla, mediante su publicación en la intranet y/o los tabloneros de anuncios.
 - Indicadores: Muestreo de la comunicación realizada a toda la plantilla, revisión e la publicación en intranet, así como de la comunicación expresa efectuada a la plantilla.
 - Responsable: Responsable de Igualdad.
 - Fecha límite: tres meses desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad.

- b) Garantizar el lenguaje y contenido no sexista en las comunicaciones internas y externas, documentos internos y en la web. Durante toda a vigencia del Plan de Igualdad, se garantizará que tanto el lenguaje como el contenido de las comunicaciones internas y externas, documentos internos y la página web sean no sexistas. Esto incluye también la redacción de ofertas de empleo, descripciones de puestos de trabajo, etc.
 - Indicadores: comunicados internos, documentos internos, web.
 - Responsable: Responsable de Igualdad, responsable de Comunicación.
 - Fecha Límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

IV. Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- a) Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad. Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación vigente, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas, elaborando para tal fin una guía de conciliación para su difusión y conocimiento entre toda la plantilla de la empresa.
- Indicadores: evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar. Porcentaje de utilización de las medidas de conciliación mujeres/hombres.
 - Responsable: RR. HH y Responsable de Igualdad de la Empresa.
 - Fecha límite: desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
- b) Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo, tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar. La empresa llevará a cabo un registro del número de solicitudes y de los disfrutes para detectar posibles casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en los distintos departamentos.
- Indicadores: Registro de solicitudes. Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones. Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar. Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Porcentaje de utilización mujeres/hombres.
 - Responsable: RR. HH, responsable de Igualdad de la empresa.
 - Fecha Límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

- c) Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Indicadores: informes enviados a la Comisión de Seguimiento con acuse de recibo.
 - Responsable: RR. HH, responsable de Igualdad de la empresa.
 - Plazo: anualmente, desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia del mismo.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

- a) Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa la Guía de Corresponsabilidad, con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente, incentivando su uso entre la plantilla.
- Indicadores: canales de comunicación de la empresa. Campañas de información realizadas. Porcentaje de hombres y mujeres que han participado en estas campañas. Coste de las mismas. Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres y mujeres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación.
 - Responsable: RR.HH., responsable de Igualdad de la empresa.
 - Fecha límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia del mismo.
- b) Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidad familiares y reparto equilibrado de tareas. Para llegar a una equiparación de derechos en toda la plantilla, la empresa incentivará a la plantilla masculina acogerse a los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes a los que tiene derecho. Se realizará mediante campañas informativas de difusión

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

de las distintas medidas de conciliación. Se podrá incluir un módulo específico en la formación sobre igualdad.

- Indicadores: Campañas de información realizadas. Coste de las campañas. Porcentaje de hombres que han participado en estas campañas. Canales de información utilizados. Evolución en el uso de los derechos de conciliación: número de hombres que han solicitado y disfrutado de algún tipo de derecho de conciliación.
- Responsable: RR. HH, responsable de igualdad de la empresa.
- Fecha límite: dos años desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad.

Potenciar la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- a) Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo, e informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento. Se potenciará un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.
- Indicadores: Documentación acreditativa de la realización del registro.
 - Responsables: Comité de seguridad y salud laboral, responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha límite: anualmente desde la fecha de aprobación y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

V. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

a) Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa. Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

- Indicadores: base de datos y revisión semestral de los casos.
- Responsables: RR. HH, responsable de igualdad de la empresa.
- Fecha límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

b) Revisar periódicamente, con la participación de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Indicadores: protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, con sus versiones con fecha de revisión.
- Responsable: RR.HH., Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, responsable de igualdad de la empresa.
- Fecha Límite: 2 años desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad.
- Destinatarios: toda la plantilla.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

- c) Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla, que se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.
- Indicadores: comunicación enviada a la plantilla. Número de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Canales de información utilizados.
 - Responsable: RR.HH., responsable de Igualdad de la empresa.
 - Fecha límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
- b) Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral. Esta formación será obligatoria para los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, en especial de los integrantes de la Comisión Instructora de investigación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Indicadores: número de cursos realizados y personas que lo reciben. Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.
 - Responsable: RR.HH., área de formación y responsable de igualdad de la empresa.
 - Fecha límite: desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.
 - Destinatarios: toda la plantilla e integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, integrantes de la Comisión Instructora ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

VI. Violencia de Género

Medidas de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género.

- a) Difusión del protocolo de apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género, en el que se recoge todos los derechos que las asisten, así como las medidas y obligaciones que la empresa asume en esta materia. Todo ello con el objetivo de contribuir a la erradicación de la violencia de género, en todas sus manifestaciones, y proteger y asistir en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Indicadores: registro de medidas de sensibilización y prevención. Comunicación del protocolo a la plantilla.
 - Responsable: Dirección, RR.HH., responsable de Igualdad de la Empresa, responsable designado de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Fecha límite: tres meses desde la fecha de aprobación del Plan de Igualdad.
 - Destinatarios: trabajadoras víctimas de violencia de género.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

9. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I. Calendario de aplicación y responsables

Las medidas definidas en el Plan se aplicarán de acuerdo con el calendario establecido para cada una de ellas en el detalle sobre la medida, y será la persona o personas responsables indicadas en cada una de ellas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en cada una de las medidas incorporadas en el Plan de Igualdad.

II. Seguimiento y Evaluación

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos, de la vigilancia del respecto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad. La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas S.L. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas contempladas, lo que posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión estará compuesta por cinco miembros por parte de la Empresa y cinco miembros por parte de la representación sindical, que será de forma paritaria.

La designación de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se realizará el mismo día de la firma del Plan de Igualdad. Se facilitará una dirección de correo electrónico a la que puedan dirigirse las comunicaciones.

III. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones de asesoramiento en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia de ésta.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

a) Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación el presente Plan. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo antes de acudir a la jurisdicción competente; la Comisión emitirá informe en un plazo no superior a quince días. Asimismo, será de aplicación el Sistema Extrajudicial de Soluciones de Conflictos Laborales de Ámbito Estatal (SIMA).
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

b) Atribuciones específicas de la Comisión de Seguimiento

- Reflejar el grado de consecución de los propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del mismo.
- Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de las posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los seis meses de la entrega en vigor del mismo, y durante el resto de la vigencia se realizará con carácter anual. Dos meses antes de la finalización del plazo de vigencia se realizará una evaluación final. En las evaluaciones se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan.

En la evaluación final se debe tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado o percibido en el desarrollo de las medidas.
- El tipo de dificultades y soluciones acometidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y evaluación será necesaria la disposición por parte de la empresa de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

c) Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad. Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del período anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 15 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

d) Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicita, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios. Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajades.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren en las circunstancias previstas en el Art.

9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre que se detallan a continuación:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el plan.
- 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- g) Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso,

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas en las reuniones ordinarias o extraordinarias convocadas por la Comisión de Seguimiento en los supuestos de modificación o interpretación previstas anteriormente y que tengan con finalidad cumplir los objetivos acordados en el plan de igualdad.

11. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando al respecto a la resolución de las mismas no se alcance un acuerdo en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

En Lucainena de las Torres (Almería), a 20 de mayo de 2024

Fdo: _____

Francisco Javier Cano Cano

Fdo: _____

Lorena Ibáñez Marín

Fdo: _____

Paloma Llamas Ruiz

Fdo: _____

Pilar Blanco Gabaldón

Fdo: _____

Nuria Callejón Caparrós

Fdo: _____

Francisco Belmonte Lozano

Fdo: _____

Luis Carmelo Cano Cano

Fdo: _____

Francisco Javier Gómez Toledano

Fdo: _____

Juan Antonio Royo Cabello

Fdo: _____

Ana González López

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión:	V6
		Fecha:	20/05/2024

**ANEXO 1. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD,
EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

I. Seguimiento y Evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del responsable de igualdad que será presentando para consensuar con la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad. Durante la vigencia del plan y a la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión: Fecha:	V6 20/05/2024

II. Comisión paritaria de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan.

a) Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 10 miembros: 5 por parte de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, por los sindicatos más representativos del sector firmantes, y 5 por parte de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa que estén especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

- **Sustituciones**

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión: Fecha:	V6 20/05/2024

- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquiera otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que cause baja lo comunicará a la Comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

III. Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medios de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad, que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos, a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión:	V6
		Fecha:	20/05/2024

- Acordar, con la dirección de la empresa, el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el Plan de Igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización, como Jornadas de Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en Caldererías Indálicas, y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima oportuno, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

IV. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral. Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del Plan de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Así mismo, se podrán convocar reuniones

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión: Fecha:	V6 20/05/2024

extraordinarias a la solicitud de cualquiera de las pares por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán, entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso, cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan de Igualdad.

V. Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

IV. Medios

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

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión:	V6
		Fecha:	20/05/2024

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Será de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLPT, en caso de que así sea preciso.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la comisión de la representación de los trabajadores.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizarla, que será de aproximadamente 15 días.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan Igualdad	Revisión:	V6
		Fecha:	20/05/2024

ANEXO 2

Informe Auditoría Retributiva

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CALDERERIAS INDALICAS, S.L.

Ctra. Carboneras, Nac. 341, km 1, Venta del Pobre
Lucainena de las Torres – Almería - 04140 (España)

<p>ELABORADO: Comisión Negociadora Plan de Igualdad Caldererías Indálicas</p> <p>Fecha: 16/05/2024</p>	<p>REVISADO Y APROBADO: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad</p> <p>Fecha: 20/05/2024</p>
---	---

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN Y ANTECEDENTES CALDERERÍAS INDÁLICAS	Pág. 45
2. MARCO NORMATIVO	Pág. 46
3. OBJETIVO AUDITORÍA RETRIBUTIVA	Pág. 50
4. REGISTRO RETRIBUTIVO	Pág. 51
5. VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO	Pág. 52
6. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO	Pág.55
7. PLAN DE ACCIÓN	Pág.63

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

1. PRESENTACIÓN Y ANTECEDENTES CALDERERÍAS INDÁLICAS S.L.

Caldererías Indálicas, empresa constituida en 1994 en Agua Amarga (Almería) dedicada a la ingeniería, fabricación, montaje, instalación, mantenimiento y reparación de estructuras metálicas, calderería, equipos a presión e instalaciones industriales, apuesta por la CALIDAD, el MEDIO AMBIENTE y la SEGURIDAD LABORAL como elementos fundamentales de su cultura empresarial, también basada en conseguir la mejora continua. Todo este esfuerzo se aplica con el fin de lograr la máxima satisfacción de los clientes, la prevención de la contaminación ambiental y las máximas exigencias de seguridad en la realización de los trabajos por parte de su equipo.

La dirección de CALDERERÍAS INDÁLICAS SL declara su compromiso con 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 nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este informe viene a continuar con los requisitos para la elaboración del Plan de Igualdad, fruto del firme compromiso de Caldererías Indálicas S.L. por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres. Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación del Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas, y que incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación de los trabajadores y sus

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

representantes y finalmente, una política de comunicación para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, así como de los avances logrados.

2. MARCO NORMATIVO

a) Concepto Auditoría Retributiva:

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres determina medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. En base al artículo 7 del RD 902/2020, se describe el concepto de auditoría retributiva de la siguiente manera:

1. *Las empresas que elaboran un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.
La auditoría retributiva tiene por objeto obtener información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*
2. *La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.*

Adicionalmente, el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece, en relación con la elaboración del diagnóstico, lo siguiente:

“También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva”.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

b) Contenido de la Auditoría Retributiva:

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el contenido de la auditoría retributiva de Caldererías Indálicas debe incluir lo siguiente:

1. Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante el análisis de políticas y procedimientos de las empresas que pueden repercutir, directa o indirectamente, en la retribución de las personas trabajadoras.
2. La evaluación de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.
3. La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
4. Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
5. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

A estos efectos, el diagnóstico de la situación retributiva que se realiza en el presente informe analiza lo siguiente, de acuerdo con el artículo 8 del RD. 902/2020.

- Realización de un diagnóstico de la situación retributiva de Caldererías Indálicas S.L, según artículo 8.1.a). 1º:

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

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

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

- Identificación de los orígenes de las diferencias salariales, en su caso, detectadas, según el art. 8.1.a) 2º:

“La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o **económica derivadas de otros factores, como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas**”.

Según finaliza el propio artículo 8 del RD 902/2020, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos establecidos en el presente artículo y de manera específica, los criterios descritos en el artículo 4:

“1. El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los Convenios y acuerdos colectivos.

2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigida para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

3. A tales efectos, podrá ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

4. Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurran en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si ocurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.”

Atendiendo al Estatuto de los trabajadores, se especifica lo siguiente:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*
2. *El empresario está obligado a llevar un 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.
Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*
3. *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha referencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”*

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

3. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conforme a lo anterior, con el presente informe se pretende comprobar que el sistema retributivo de Caldererías Indálicas S.L., de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombre en materia retributiva. A estos efectos, la auditoría retributiva de Caldererías Indálicas permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Por tanto, la auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en Caldererías Indálicas S.L. y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo se centra, de igual manera, en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la empresa.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

4. REGISTRO RETRIBUTIVO

- Caldererías Indálicas S.L. es una empresa representada mayoritariamente por hombres. Durante el ejercicio de referencia 2022 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 898 personas, de las que un 93,65% son hombres (841 trabajadores), frente a un 6,35% (57 mujeres).
- Las retribuciones de los empleados de Caldererías Indálicas S.L. se determina, principalmente, de acuerdo con los convenios de aplicación para cada trabajador y trabajadora.
- Durante el ejercicio de referencia 2022, existían 17 convenios de aplicación cuyo ámbito territorial era la provincia: Almería, La Coruña, Baleares, Barcelona, Bizkaia, Cáceres, Cádiz, Cantabria, Ceuta, Melilla, Gran Canaria, Guadalajara, León, Madrid, Melilla, Sevilla y Tenerife.
- De acuerdo con el artículo 9 del RD 902/2020, las mesas negociadoras de los Convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del RD 902/2020.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

5. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de Caldererías Indálicas S.L., la empresa ha asumido una equivalencia de categoría a nivel nacional, dando lugar a 8 grupos de asimilación en los que hay incluidos 17 puestos de trabajo, resultado del uso de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo creada por el Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT. Estos puestos de trabajo, de igual modo, tras la valoración realizada por la herramienta anteriormente mencionada han quedado agrupados en 8 agrupaciones o Escalas, quedando expuestas de la siguiente manera:

Agrupaciones ▾	Puesto + Puntos
☐ Agrupación 10	CEO(804)
☐ Agrupación 9	DIRECTOR GENERAL (779)
☐ Agrupación 7	RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO(619)
☐ Agrupación 6	JEFE DE OBRA(533)
☐ Agrupación 4	TEC. PRODUCCION (334)
	ENCARGADOS(393)
	TEC. PRL, Q, MA(304)
	TEC. DISEÑO (314)
☐ Agrupación 3	MECANICO TORNERO(272)
	MONTADOR CALDERERO(287)
	SOLDADOR(262)
☐ Agrupación 2	CALORIFUGADOR(216)
	ELECTRICO(234)
	ALMACEN Y LOGISTICA(242)
☐ Agrupación 1	CONDUCTOR (142)
	ADMINISTRATIVO(164)
	AYUDANTE(156)

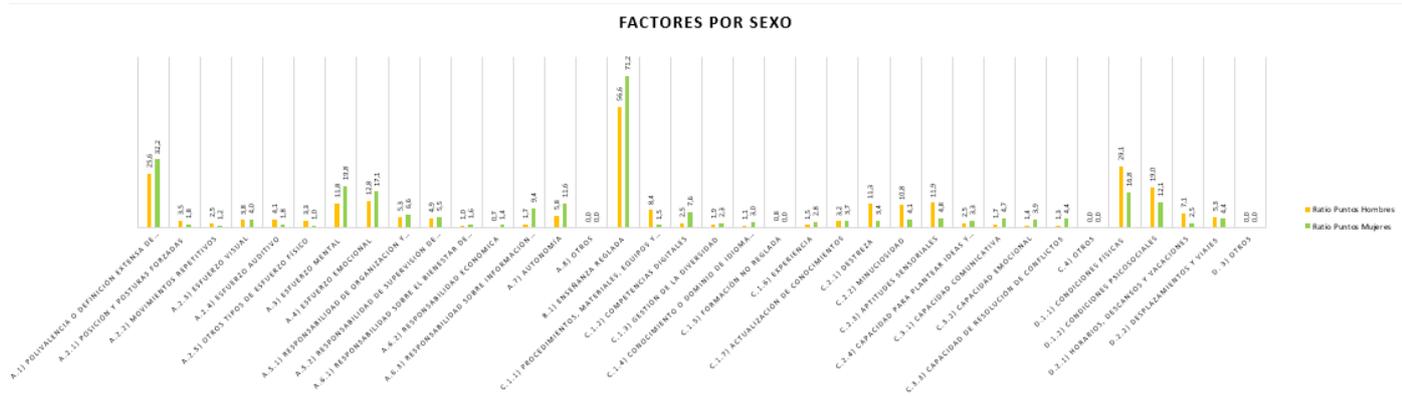
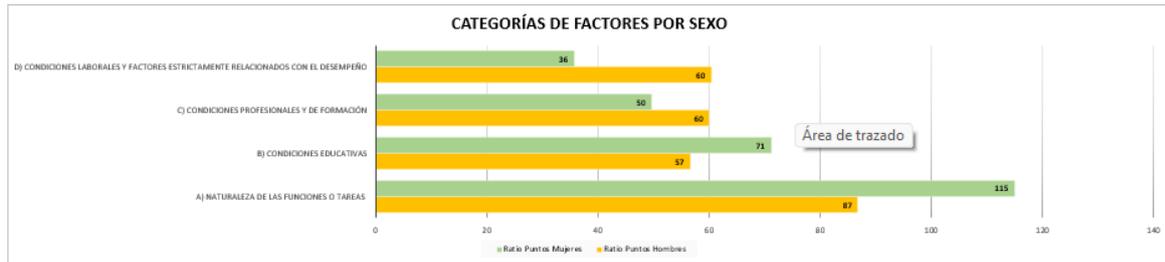
	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

De acuerdo con el artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de los puestos de trabajo. En consecuencia, Caldererías Indálicas ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en una metodología de asimilación que ayuda a determinar el nivel de contribución de las diferentes categorías profesionales de la empresa, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar en los mismos; es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos de trabajo.

En base a lo anterior, las categorías equivalentes han dado lugar a los 17 puestos de trabajo o grupos definidos, conforme al valor relativo de las categorías. De igual modo, se especifica en cada puesto valorado el número de hombres y mujeres, que es el siguiente:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
CEO	0	1	Masculinizada
DIRECTOR GENERAL	0	3	Masculinizada
RESPONSABLE DE DEPARTAMENTO	5	13	Masculinizada
JEFE DE OBRA	1	17	Masculinizada
TEC. PRODUCCION	1	6	Masculinizada
ENCARGADOS	0	39	Masculinizada
SOLDADOR	0	85	Masculinizada
MECANICO TORNERO	0	89	Masculinizada
MONTADOR CALDERERO	0	159	Masculinizada
CALORIFUGADOR	0	2	Masculinizada
ELECTRICO	0	67	Masculinizada
AYUDANTE	7	167	Masculinizada
CONDUCTOR	0	11	Masculinizada
TEC. PRL, Q, MA	20	27	Equilibrada
TEC. DISEÑO	1	13	Masculinizada
ADMINISTRATIVO	18	10	Feminizada
ALMACEN Y LOGISTICA	0	6	Masculinizada

Se ofrece la ratio de puntos según categoría de factores divida por sexos, según resultados de la herramienta de valoración de puestos de trabajo.



	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

6. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

De acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un 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. Concretamente, de acuerdo con el RD 902/2020, el registro retributivo de cada empresa presentará, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido.

Así mismo, el registro deberá incluir una justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadora de un sexo sea superior a las del otro en, al menos un 25%.

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia, esto es, el año natural 2022, considerando las retribuciones percibidas de 1 de enero a 31 de diciembre del año de referencia.

Analizados los datos de referencia, se procede al estudio de posibles brechas salariales según Valoración de Puestos de Trabajo, arriba referenciados. De igual modo, se incluirá la justificación a la que hace referencia el artículo 6 del RD 902/2020, en relación con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

Para el análisis de los datos se han tomado como referencia el resultado de los datos de la Herramienta para el registro retributivo del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad,

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

en concreto, los promedios de los importes equiparados según categorías profesionales y los promedios de los importes equiparados según escalas de puestos de trabajo.

I. Registro Retributivo según Categoría Profesional

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios							Razón Social PERIODO DI										Inicio
							01-01-22										
							31-12-22										
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL. SAL Fn	TOTAL SALARIO Fn	PRIMA S	AYUDA LIBRO S	MSC	IT	INDEM NIZACION	Tot Extrasalar ial Fn	TOTAL Retrib Eq	
GRUPO 01							18%	79%	60%	73%	100%				67%	61%	
Hombre	5	5	0	0	0	0	25.382	57.160	82.542	6.174	38	0	0	0	12.360	94.902	
Mujer	2	2	0	0	0	0	20.879	11.869	32.748	1.655	0	0	0	0	4.052	36.800	
GRUPO 02							-40%	-61%	-48%	24%	-17%	100%	90%	100%	45%	-23%	
Hombre	39	42	0	0	0	0	16.892	9.365	26.257	2.340	27	30	533	47	9.674	35.931	
Mujer	6	6	0	0	0	0	23.702	15.052	38.754	1.774	32	0	52	0	5.354	44.108	
GRUPO 03							-23%	48%	10%	3%	-582%		-41%	100%	69%	28%	
Hombre	38	48	0	0	0	0	12.693	11.038	23.731	1.536	18	0	780	180	10.490	34.222	
Mujer	7	7	0	0	0	0	15.600	5.699	21.299	1.496	122	31	1.103	0	3.240	24.539	
GRUPO 04							100%	100%	100%			100%			100%	100%	
Hombre	2	2	0	0	0	0	12.573	7.960	20.532	0	0	220	0	0	1.199	21.731	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 05							14%	8%	12%	46%	-82%		-638%	34%	33%	16%	
Hombre	21	23	0	0	0	0	12.138	5.224	17.361	1.002	21	0	14	136	3.571	20.932	
Mujer	28	31	1	0	0	1	10.410	4.787	15.197	543	38	0	104	90	2.399	17.597	
GRUPO 06							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 07							12%	-7%	8%						-552%	7%	
Hombre	2	2	0	0	0	0	10.963	2.967	13.930	0	0	0	0	0	31	13.961	
Mujer	3	4	0	0	0	0	9.625	3.188	12.813	153	48	0	0	0	200	13.013	
GRUPO 08							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Hombre	437	512	0	0	0	0	8.430	7.102	15.532	163	14	20	1.037	236	3.417	18.950	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 09							37%	32%	35%	100%	100%	100%	100%	-49%	61%	38%	
Hombre	170	205	0	0	0	0	3.530	1.825	5.355	9	0	2	277	118	548	5.903	
Mujer	7	7	0	0	0	0	2.231	1.243	3.474	0	0	0	0	176	213	3.688	
GRUPO 10							100%	100%	100%			100%			100%	100%	
Hombre	2	2	0	0	0	0	14.923	4.096	19.019	0	0	380	0	0	1.319	20.338	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

a) **GRUPO 1**

Recordemos, a los efectos oportunos, la composición del Grupo 1 según los criterios establecidos en el Informe Diagnóstico de la empresa. Aquí se encuentran los ingenieros/as, licenciados/as y personal de alta dirección. Por puestos de trabajo, en este grupo están presentes 5 hombres (CEO, tres Directores Generales y un Responsable de Departamento) y 2 mujeres (Técnico de Producción y Administrativo).

Se presenta una brecha salarial del 61%.

➤ Justificación de la brecha salarial:

Se encuentran diferencias significativas en los complementos salariales, recibiendo los hombres en exclusiva el Complemento de Responsabilidad y Complemento Bruto. El hecho de que los hombres lo reciban y las mujeres no se debe al hecho de las responsabilidades de dirección, gestión, planificación, disponibilidad y mando asociados a los puestos de trabajo de CEO y Director General, no habiendo, como decíamos, mujeres en estos puestos de alta dirección.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

b) GRUPO 3

Dentro de este grupo se encuentran jefes administrativos y de taller. En el mismo se encuentran 38 hombres y 7 mujeres (administrativos, responsable de departamento y técnicos).

Se presenta una brecha salarial del 28%.

➤ Justificación de la brecha salarial:

Si bien se presenta una diferencia positiva respecto de las mujeres del -23%, existe una diferencia respecto de los complementos salariales de un 48% a favor de los hombres. En este sentido, se otorgan en exclusiva a ellos los complementos de Producción, Desplazamiento, Complemento Bruto y Complemento por puesto de trabajo y Responsabilidad.

Por los puestos de trabajo que ocupan los hombres dentro del grupo de categoría profesional, Encargados de Taller, Jefes de Obra y Técnicos, las responsabilidades asociadas al puesto, más las necesidades de desplazamiento y horario hacen que la diferencia de la brecha salarial sea del 28%.

c) GRUPO 9

Se encuentran agrupados en este grupo los ayudantes, en los que hay 170 hombres y 7 mujeres.

Se presenta una brecha salarial del 38%.

➤ Justificación de la brecha salarial:

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

Se presenta una diferencia inicial del salario base del 37%. En este sentido, la diferencia salarial viene asociada a que los hombres tienen de aplicación convenios de aplicación de la siderometalurgia más altos, como son el de Barcelona, Bizkaia, As Pontes, León o Madrid, entre otros, a diferencia de las mujeres, cuyos convenios de aplicación establecen sueldos menores, como los de Almería, Cáceres, Guadalajara o Sevilla.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

II. Análisis registro retributivo según Valoración de Puestos de Trabajo

Recordemos, nuevamente, lo especificado en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, la obligación por parte del empresario de ofrecer una justificación cuando las diferencias salariales, sea en media o mediana, de las retribuciones totales, sea superior al 25%.

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS		Razón Social PERIODO DI 01-01-22 31-12-22														Inicio
	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	PRIMAS	AYUDA LIBROS	MSC	IT	INDEMN IZACIO N	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01							-160%	-95%	-138%	-838%	-2856%	100%	53%	57%	-187%	-143%
Hombre	193	228	0	0	0	0	4.334	2.269	6.603	70	2	5	343	106	781	7.384
Mujer	26	27	1	0	0	1	11.250	4.436	15.686	660	49	0	161	46	2.238	17.924
ESCALA 02							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	75	91	0	0	0	0	9.579	6.931	16.510	178	25	28	502	135	1.461	17.971
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03							100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hombre	331	386	0	0	0	0	8.033	6.752	14.785	144	13	16	1.042	276	3.577	18.362
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 04							23%	48%	34%	63%	-13%	65%	74%	12%	80%	47%
Hombre	84	98	0	0	0	0	12.215	9.033	21.248	834	18	26	1.067	133	8.341	29.589
Mujer	21	24	0	0	0	0	9.382	4.688	14.071	309	21	9	275	117	1.695	15.765
ESCALA 05							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 06							-101%	44%	-38%	100%		100%	100%	100%	-40%	-38%
Hombre	17	21	0	0	0	0	14.491	11.166	25.657	1.443	0	21	707	144	6.855	32.512
Mujer	1	1	0	0	0	0	29.136	6.264	35.400	0	0	0	0	0	9.600	45.000
ESCALA 07							-9%	-3%	-6%	46%	-158%		55%		64%	15%
Hombre	13	13	0	0	0	0	20.492	16.620	37.112	6.178	44	0	139	0	15.845	52.957
Mujer	5	5	0	0	0	0	22.386	17.050	39.436	3.329	113	0	63	0	5.780	45.216
ESCALA 08							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 09							100%	100%	100%	100%	100%				100%	100%
Hombre	3	3	0	0	0	0	31.957	46.495	78.452	10.290	63	0	0	0	20.599	99.051
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 10							100%	100%	100%							100%
Hombre	1	1	0	0	0	0	17.480	139.874	157.354	0	0	0	0	0	0	157.354
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

a) **ESCALA 4**

Seguidamente, analizado los promedios o las medias de los importes efectivos según valoración de puestos de trabajo (punto 1.1.b de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad), hay presencia de brecha en la escala 4, compuesta por los siguientes puestos de trabajo:

- Técnicos de Producción
- Encargados
- Técnicos PRL, Q y MA
- Técnicos de diseño

La brecha, como resultado del análisis de los datos por parte de la herramienta, es del **47%**. Como puede observarse, el grupo lo componen 84 hombres y 21 mujeres, si bien del total de relaciones laborales entre los hombres fue de 98 hombres y mujeres. La diferencia o brecha salarial, previo a la aplicación de los complementos salariales, fue del 23%. No obstante, tras la aplicación de estos (63% de diferencia a favor de los hombres), dicha brecha aumenta hasta el 45% que, tras la suma de los complementos extrasalariales (65%) aumenta hasta el 47%.

Las principales diferencias según los complementos salariales son los siguientes:

- Complemento por Desplazamiento (94%).
- Complemento Bruto (45%).
- Complemento Producción (87%).
- Complemento Responsabilidad (89%).
- Complemento Dietas (87%).

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

Respecto de las diferencias según los complementos extrasalariales, se encuentran las principales diferencias o brechas:

- Primas (63%).
- Incapacidad temporal (74%).

La diferencia de retribuciones entre hombres y mujeres de la Escala 4, superior al 25%, vendría dado, principalmente, por las condiciones específicas del puesto, responsabilidad y cargo, y la necesidad de estos a viajar y salir del domicilio habitual, al tener los trabajadores que desplazarse a las distintas obras que la empresa realiza fuera del lugar habitual de trabajo, esto es, del taller Central de Lucainena de las Torres, en Almería. De igual modo, a las mujeres dentro de esta escala le son de aplicación convenios peor pagados que al de los hombres, principalmente Almería, Melilla y Gran Canarias, a diferencia de los convenios de aplicación del de los hombres, con convenios de aplicación de Bizkaia, Barcelona, Cantabria o León.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

7. PLAN DE ACCIÓN

Como resultado del diagnóstico realizado, Caldererías Indálicas propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el RD 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres:
 - Responsable: RR.HH.
 - Plazo: Un año desde la aprobación de la Auditoría Retributiva.
- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas las mujeres en proporción a la totalidad de la plantilla.
 - Responsable: RR.HH., responsable de igualdad de Caldererías Indálicas S.L.
 - Plazo: Durante toda la Vigencia del Plan de Igualdad
- Realizar una nueva Auditoría Retributiva en los seis próximos meses desde la aprobación de esta, para analizar los datos de 2023 e incorporarlos para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas S.L, proponiéndose según los resultados obtenidos, nuevas medidas de corrección para las diferencias o brechas salariales encontradas.
 - Responsable: RR.HH., Responsable de Igualdad de Caldererías Indálicas, Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas S.L.
 - Plazo: 6 meses desde la aprobación de la presente Auditoría Retributiva.
- La nueva Auditoría Retributiva analizará, de igual modo, las posibles brechas salariales presentes en la empresa según los grupos de clasificación profesionales, cuyo modelo de referencia habrá de negociarse dentro de la Comisión de Seguimiento del Plan de

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

Igualdad de Caldererías Indálicas S.L., tomando como referencia bien los grupos de cotización de la seguridad social o bien la división de categorías profesionales de los convenios colectivos de aplicación.

- Responsable: RR.HH., responsable de Igualdad de Caldererías Indálicas S.L., Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas S.L.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

ANEXO 3

Protocolo Prevención Acoso Sexual

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

CALDERERIAS INDALICAS, S.L.

Ctra. Carboneras, Nac. 341, km 1, Venta del Pobre
Lucainena de las Torres – Almería - 04140 (España)

<p>ELABORADO: Comisión Negociadora Plan de Igualdad</p> <p>Fecha: 07/11/2023</p>	<p>REVISADO Y APROBADO: Comisión Negociadora Plan de Igualdad</p> <p>Fecha: 29/04/2024</p>
---	---

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

Igualmente, este protocolo asume los principios del convenio de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, publicado en el BOE de 16 de junio 2022.

De acuerdo con estos principios, **CALDERERÍAS INDÁLICAS S.L.** y las Organizaciones Sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso, donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia, y a adoptar una actitud proactiva tanto para la prevención del acoso, sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda en cada caso.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.

El presente protocolo de acoso cumple, asimismo, con los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso sexual y/o por razón de sexo, cuyos principios de funcionamiento son:
 - Fomentar una cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos de la empresa.
 - Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso sexual y/o por razón de sexo, por parte de alguna persona trabajadora.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

3.1. Lugares donde puede producirse el acoso

El presente Protocolo se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este, tal como se establece en el Convenio 190 de la OIT:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.
- e) En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

3.2. Grupos vulnerables

El acoso sexual o por razón de sexo pretende crear un entorno intimidatorio, humillante y hostil principalmente contra las mujeres, y dentro de estas podemos identificar grupos de mujeres más vulnerables.

Pretendemos identificar aquellos grupos que por sus condiciones de trabajo o características pueden ser más vulnerables, para en consecuencia actuar con medidas preventivas que detecten con anticipación cualquier situación que pueda derivar en estos tipos de acoso.

- Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que acceden por primera vez a empresas o puestos masculinizados, o a trabajos tradicionalmente realizados por hombres.
- Mujeres jóvenes en su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres migrantes.
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas.
- Mujeres con contratación temporal y/o a tiempo parcial en situación de subcontratación.
- Mujeres lesbianas, transexuales e intersexuales.

Debemos también dejar patente que, aunque principalmente el acoso sexual está dirigido hacia las mujeres, este tipo de acoso también le es de aplicación a los hombres. Por ello también hay que prestar atención a aquellos grupos de hombres más vulnerables: homosexuales, transexuales, hombres jóvenes, etc.

En relación con el acoso por razón de sexo puede también afectar a los hombres que ejercen los derechos relacionados con el cuidado de menores o con el cuidado familiar, en estos casos el acoso se ejerce por el ejercicio de derechos relacionados con las responsabilidades familiares.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

3.3. Vigencia

El presente protocolo tendrá una vigencia **de 4 años**, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Empresa, las organizaciones sindicales y la parte social.

3.4. El presente protocolo será revisado en los siguientes supuestos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se detecte la falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico o cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos u organización del trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual.
- A la finalización de cada plan de igualdad el protocolo podrá renovar su vigencia por la duración del siguiente plan y se revisará si fuera necesario.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

I. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Según la definición legal puede tener el propósito o producir el efecto, es decir, puede ser deliberado o involuntario, pero en cualquier caso van en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con tener un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

Se debe tener claro que, en determinadas circunstancias, un único incidente de elevada intensidad puede constituir acoso sexual.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral-administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el artículo 184 del Código Penal.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

➤ **Conductas constitutivas de acoso sexual:**

- **CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL:** que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo, entre ellas:
 - Solicitud de favores sexuales, tanto directamente como por una persona intermediaria, el autor tiene que actuar con conciencia y voluntad, siendo consciente de la posición incómoda que provoca en la víctima, no hay formas imprudentes de la realización de este tipo de actos.
 - Relación de actos o comportamientos que pueden evidenciar este tipo de conducto, siendo este listado no exhaustivo.
 - Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria. Las más graves agresiones físicas.
 - Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, y también agresiones verbales deliberadas.
 - Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- **CONDUCTAS DE INTERCAMBIO:** Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona de rango jerárquico superior o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

II. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007:

- **“Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.**

Las características del acoso por razón de sexo son similares a las del acoso sexual, no se exige intencionalidad, ni repetición en el tiempo, ni afectación a la salud, basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es una modalidad del acoso laboral, moral o psicológico.

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral-administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

➤ **Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor o cuidado familiar.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo por razón de sexo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo o la orientación u expresión sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

III. Ciberacoso o acoso virtual

La Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Aquellas situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo que puedan producirse durante el trabajo, en relación con él o como resultado del mismo en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

En todos los tipos de acoso enumerados, estos ejemplos de conductas no pretenden ser una enumeración detallada de todas las que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso por razón de sexo, en cada caso concreto se deberán evaluar el impacto de las mismas.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

La nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual determina en el artículo 12 “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral”, la obligación por parte de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerá la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual).

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

- La empresa incluirá el acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, para ello deberá tenerlos en cuenta a la hora de realizar la evaluación de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, identificando los peligros y evaluando los riesgos. (L.O.10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual, Artículo 9 del convenio 190 de la OIT).
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el caso de que no se hubiera llevado a cabo.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la RLPT, al objeto de ejercer la vigilancia sobre la salud de las personas trabajadoras.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando así los derechos de las personas trabajadoras.

6. ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

I. Información sobre el Protocolo y medidas de apoyo

A la recepción de la denuncia la comisión instructora informará de los siguientes aspectos a la presunta víctima:

- Medidas de apoyo médico y psicológico que se puede poner a disposición de la presunta víctima.
- Medidas de asesoramiento jurídico.
- Medidas cautelares para la protección de la salud de la presunta víctima.
- Posibilidad de recurrir a sistemas de mediación de conflicto interpersonales.
- Informar de que la realización de la denuncia no cierra la puerta a la tramitación de acciones administrativas o judiciales pertinentes. En caso de optar por la vía judicial, el procedimiento quedaría en suspenso, si bien se podrán mantener las medidas cautelares que se hubiesen adoptado.
- Adopción de sanciones a las personas que incurran en acoso o interpongan denuncias falsas.
- Adoptar las medidas necesarias para proteger a víctimas, testigos, informantes que intervengan en el procedimiento, frente a las posibles represalias.

II. Dónde y cómo presentar la denuncia

- El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT.

- Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:
 - Ante el Departamento de Recursos Humanos.
 - Ante la representación sindical.
 - Ante cualquier integrante de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

- Mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias (buzón habilitado de la comisión instructora).
- A través del Canal de Denuncias Interno de Caldererías Indálicas.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

III. Atención a la víctima

La empresa pondrá a disposición de la presunta víctima las medidas de carácter médico, psicológico o cautelares que se hayan acordado durante el procedimiento para asegurar la integridad de la persona, y se mantendrán mientras sean necesarias y hasta el completo restablecimiento de la persona afectada.

Si del acoso ha derivado un menoscabo de las condiciones laborales o formativas de la víctima, se le deberá restituir en las condiciones más próximas a su situación de origen. De igual forma se adoptarán todas las medidas disponibles para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

IV. Protección frente a represalias y otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

En el supuesto que los Tribunales no aprecien la existencia de acoso, no se exigirá responsabilidad alguna a la persona demandante, ni a los posibles testigos, salvo que se demuestre la falsedad de los hechos.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

V. Garantías que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Imparcialidad y contradicción: Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Principio de Confidencialidad y secreto: todas las personas implicadas tienen el deber de guardar estricta confidencialidad, no se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Diligencia y Celeridad: Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- Prohibición de represalias: Se prohíbe expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

VI. Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito, no pudiendo ser anónima. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos (2) días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario al final de este documento como ANEXO I).

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente. En cualquier caso, la omisión de alguno de los datos fijados en este apartado no impedirá la actuación de la comisión instructora, siempre que del escrito remitido pueda deducirse la existencia de una posible situación de acoso, sin perjuicio de que en la investigación se subsanen todos los datos requeridos.

La comisión instructora deberá intervenir en todo caso cuando así le sea requerido por la autoridad laboral o la jurisdicción social o de otro orden, aunque no conste la existencia de denuncia previa.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

En el supuesto en que no sea la presunta víctima la que interponga la denuncia, la Comisión Instructora contactará con la presunta víctima para determinar los pasos a seguir. Será la persona acosada la única legitimada en los litigios de acoso sexual y por razón de sexo.

Si la persona presuntamente acosada no quisiera activar el protocolo, la Comisión Instructora podrá actuar de oficio, solo con la finalidad de desarrollar medidas dirigidas a propiciar un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

VII. Comisión Instructora

- La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada, por parte de la empresa, por la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por ésta; y por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente.
- Las personas que formen la comisión instructora tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado para poder gestionarlas.
- Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento y recibirán la formación necesaria.
- No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.
- Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.
- La Comisión instructora iniciará el procedimiento, cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, incluida la recomendación de medidas cautelares, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.
- Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

VIII. Procedimiento formal

- Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras, en un plazo de siete (7) días se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria, para realizar un primer análisis de la situación.
- De este primer análisis se valorará la posibilidad de intervención de carácter psicosocial, evaluación médica o apoyo psicológico. De todo ello, se dará traslado a la Dirección para su implementación.
- Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato, para garantizar la integridad y salud de la persona afectada.
- Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.
- La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de veinte (20) días naturales.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

➤ **Elaboración del informe**

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas de la Comisión Instructora.

IX. Acciones a adoptar del procedimiento

- Si se determina **la existencia de acoso**, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de diez (10) días naturales.
- Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.
- En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.
- Si con motivo de la investigación realizada, se constata la **inexistencia del acoso**, pero se pone de manifiesto que **subyace un conflicto personal relevante** generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladará esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración del compromiso de la Dirección de garantizar un entorno laboral seguro, libre de acoso y violencia.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de Igualdad la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.
- En el caso de que no exista Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión Instructora la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:
 - Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
 - Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.).

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

N.º de expediente:

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

Y como prueba de la presente, firman para su aprobación en todas las páginas los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas, en Lucainena de las Torres, a 29 de abril de 2024.

Francisco Javier Cano Cano

Lorena Ibáñez Muñoz

Paloma Llamas Ruiz

Pilar Blanco Gabaldón

Nuria Callejón Caparrós

Francisco Belmonte Lozano

Luis Carmelo Cano Cano

Francisco Javier Gómez Toledano

Juan Antonio Royo Cabello

Ana González López

	PLAN DE IGUALDAD	Doc.:	
	Comisión Negociadora Plan de Igualdad	Revisión:	
		Fecha:	20/05/2024

ANEXO 4

NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, el día 20 de mayo de 2024, se acordó lo siguiente como uno de los puntos del día de la reunión:

PRIMERO-. Que los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas serían un total de diez personas, esto es, cinco por parte de la representación de la empresa, y cinco por parte de la representación social.

SEGUNDO-. Que, en base a lo anterior, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Caldererías Indálicas S.L. queda compuesta de la siguiente forma.

Por la parte empresarial:

- Francisco Javier Cano Cano.
- Pilar Blanco Gabaldón.
- Lorena Ibáñez Marín.
- Nuria Callejón Caparrós.
- Paloma Llamas Ruiz.

Y por la representación de las personas trabajadoras:

- Ana González López, de UGT-FICA por los centros de trabajo sin representación sindical, o persona en quien delegue en caso de sustitución.
- Luis Carmelo Cano Cano. UGT.
- Francisco Belmonte Lozano. CCOO.
- Francisco Javier Gómez Toledona. UGT.
- Juan Antonio Royo Cabello. UGT.

La primera reunión de la Comisión de Seguimiento se celebrará a los 6 meses de la aprobación del Plan de Igualdad, en noviembre de 2024.



PLAN DE IGUALDAD

**Comisión Negociadora
Plan de Igualdad**

Doc.:

Revisión:

Fecha:

20/05/2024