

CHOCOLATES[®]

del principado

I PLAN DE IGUALDAD

Contenido

<u>1.</u>	<u>PRESENTACIÓN</u>	<u>3</u>
<u>2.</u>	<u>ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.</u>	<u>5</u>
<u>3.</u>	<u>INFORME DE DIAGNÓSTICO</u>	<u>6</u>
<u>4.</u>	<u>OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	<u>29</u>
<u>5.</u>	<u>MEDIDAS DE IGUALDAD</u>	<u>30</u>
<u>6.</u>	<u>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</u>	<u>44</u>
<u>7.</u>	<u>EVALUACIÓN Y REVISIÓN</u>	<u>45</u>
<u>8.</u>	<u>PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</u>	<u>46</u>
<u>9.</u>	<u>CALENDARIO DE ACTUACIONES</u>	<u>48</u>
<u>10.</u>	<u>PROTOCOLO DE ACOSO</u>	<u>49</u>

1. PRESENTACIÓN

Datos de la entidad

Razón social	CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U.
CIF	B74262700
Domicilio	Polígono de Argame, Calle Mostayal, Parcela D, N1, Morcín, Riosa, Asturias
Responsable de la entidad	
Nombre	Francisco Gayoso Carrasco
Cargo	Administrador
Actividad	
Sector	Alimentación y Comercio
Convenio Colectivo	Obradores de Confitería para el Pdo. De Asturias
CNAE	1072
Actividad	Fabricación de galletas y productos de pastelería
Organización de la gestión de las personas	
Dispone de dpto. personal	SI
Representación legal de trabajadores	NO

BREVE RESEÑA DE LA ENTIDAD:

CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., con CIF B74262700 es una pequeña empresa familiar pensada y creada para modernizar el gremio de la confitería artesana y dotarlo de las instalaciones y medios necesarios para convertirlo en un sector puntero a nivel nacional.

En el año 2010, construimos en el Parque Empresarial de Argame un obrador de confitería de 850m², que ya se ha convertido en un referente a nivel nacional. Disponemos de las últimas innovaciones en materia alimentaria y cumplimos con las normas higiénico-sanitarias más exigentes.

Se trata de una apuesta por la confitería totalmente artesana con materias primas 100% naturales, pero con los medios más avanzados en investigación y desarrollo para conseguir una innovación constante en la elaboración de productos de confitería.

Derivada de esta configuración, se aplica el convenio colectivo de Obradores de Confitería para el Principado de Asturias (código 33000885011981).

Las decisiones estratégicas y de alta gestión son tomadas por el Administrador apoyado por el equipo de administración.

El presente plan de igualdad responde tanto a la necesidad de cumplir con la legislación vigente como de materializar nuestro compromiso social.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Son partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad los que siguen:

Por una parte, la representación de la empresa

Integrante	Elsa Rodríguez Díaz
Cargo	Directora Adjunta
Tipo	Titular

Por la representación de las personas trabajadoras:

Integrante	Susana Casado Caballero
Cargo	Representante comisión sindical para la plantilla (USO)
Tipo	Titular

La persona responsable del I Plan de Igualdad es:

Pablo José González Campos.

Responsable de RRHH

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Ámbito personal

El I Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de CHOCOLATES DEL PRINCIPADO haciéndose extensible a aquellos trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria, si los hubiera.

Ámbito territorial

El ámbito territorial del presente I Plan de Igualdad es autonómico.

Ámbito temporal

El Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su presentación ante el Registro de Convenio y Acuerdos (REGCON).

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, siendo este el máximo legal establecido en el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020.

3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Este I Plan de Igualdad forma parte de nuestro planteamiento estratégico orientado a desarrollar políticas de gestión y de empresa, poniendo de manifiesto la realidad de una gestión de Recursos Humanos orientada a garantizar la igualdad de trato entre las personas de distinto género y ante la diversidad, promoviendo los valores de equipo necesarios para conformar una estructura unida, enfocada en la productividad y autonomía de sus tareas. El contenido principal serán aquellas medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, con alusión expresa a las siguientes áreas (art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007):

- proceso de selección y contratación,
- clasificación profesional,
- formación,
- promoción profesional,
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020,
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- infrarrepresentación femenina,
- retribuciones
- violencia de género
- salud laboral y
- prevención del acoso y por razón de sexo.

Previamente, se procede a la elaboración de un diagnóstico de la situación de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de género, el cual se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilita todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cumplimiento de los diferentes objetivos se ha realizado el análisis de diagnóstico, recogiendo tanto información relativa a la igualdad en la organización, como por el contrario, datos que puedan revelar discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres y, concluye la parte social, con la conformidad al Informe diagnóstico ya que el mismo es la imagen fiel de la realidad actual de Chocolates del Principado.

La elaboración de este informe diagnóstico ha tenido como referencia los documentos que en relación con la normativa legal vigente y guías el Instituto de las

Mujeres, así como las herramientas allí propuestas para la recogida de información propia y ajenas.

La normativa vigente que sirve de tutorización al menos:

- a. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- d. 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.
- e. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f.- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En relación con las herramientas que sirven de guía:

- a. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.
- b. Herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Instituto de la Mujeres.
- c. Herramienta propia para la elaboración del registro salarial configurada según los parámetros de la propuesta por el Ministerio de Igualdad.

Además, se ha contado con numerosos documentos de la empresa necesarios para analizar su situación con respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como son el organigrama, plan de Prevención de Riesgos Laborales, Convenio Colectivo de aplicación, etc.

Periodo de recogida de datos: ha sido ha analizado el periodo anual enero de 2024 a diciembre de 2024.

En definitiva, el actual diagnóstico ha sido elaborado con el acuerdo de la comisión de igualdad, conformada por la representación de la entidad y por la representación sindical de las personas trabajadoras que conforman Chocolates del Principado con la información extensa aportada y analizada sobre todos los ámbitos a desgranar.

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso al empleo como en la promoción, proceso de selección y contratación, no existe causa de discriminación o desigualdad por razón de género, salvo la tendencia a la sobre representación femenina en el conjunto de la entidad, por lo que se estudiarán y aplicarán las medidas propuestas del presente documento para conseguir un equilibrio en su composición; en materia de clasificación profesional y, por ende, en la retribución de las personas que integran la plantilla de CHOCOLATES DEL PRINCIPADO se siguen criterios de cualificación profesional, experiencia, conocimiento, destreza e implicación y, compromiso de carácter igualitario sin distinción alguna por causa ajena a factores objetivos relacionados con el género, por lo que en este aspecto las medidas a tomar no

son relevantes si bien, en todo caso, parece prioritario aplicar medidas tendentes a un equilibrio de género. Actualmente, en la revisión para la elaboración del diagnóstico y conclusiones en relación con la formación y promoción profesional, podemos afirmar que no existe discriminación en el acceso a la formación y todas las vacantes de promoción se realizan sin sesgo de género, aplicando un lenguaje no sexista. Existe un procedimiento de selección establecido aún la estabilidad de la plantilla y, se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres.

Se observa ausencia de discriminación en el área de retribuciones, del equipo humano de Chocolates del Principado, en tanto no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales. Los salarios corresponden al de Convenio colectivo de Obradores de Confitería del Principado de Asturias. El criterio establecido para determinar la distribución de salarios es (1) la regulación sectorial de la mano del convenio colectivo aplicable (2) la responsabilidad, la antigüedad y desempeño en el puesto de trabajo; por lo que las retribuciones están alineadas con los grupos/categorías profesionales y, lo que lleva a una conclusión sencilla en relación con el resultado de la evaluación de condiciones de trabajo y retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020 a la que se dedica el punto relativo a AUDITORIA SALARIAL de este documento y se ha de relacionar de nuevo con las medidas a adoptar ; además, se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y se realiza una auditoría externa anual para evaluar su aplicación y establecer posibilidades de mejora. Por lo que podemos concluir que las condiciones de trabajo son óptimas, sin sesgo alguno.

En materia de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutan las y los trabajadores. La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista, y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género en la organización, incluida la salud laboral. La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones semanales del equipo en el mismo centro de trabajo, y las instrucciones internas aunque también se utilizan correos electrónicos.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el I Plan de Igualdad para Chocolates del Principado, permitirá reafirmar las medidas y acciones con perspectiva de género para la consecución de una mejor igualdad de oportunidades entre géneros, por la Dirección de la Entidad y, adaptarse a las novedades normativas.

Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (Dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres, como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de la misma.

CHOCOLATES DEL PRINCIPADO., en relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, cuenta con un protocolo de prevención de acoso por razón de sexo si bien, nunca se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo, tampoco se han dado supuestos de violencia de género.

Infrarrepresentación femenina. No podemos obviar que, estamos ante una plantilla feminizada.

Así, entiende el Comité de Igualdad que ha de intentar equilibrar aquellas posiciones y que la única vía de acción que, actualmente pudiera ser influyente a medio-largo plazo se halla en el ámbito de la formación y selección de personas para conseguir

una composición equilibrada de hombres y mujeres en los departamentos en los que no exista dicho equilibrio.

Condiciones de trabajo

RETRATO DE LA PLANTILLA

Retrato de la plantilla por edad y antigüedad y sexo a 31.12.2024.

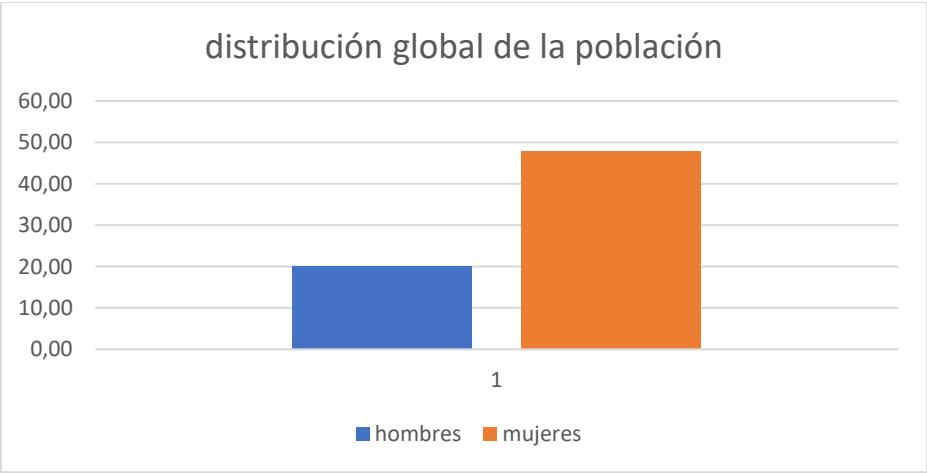
Con carácter general se trata de una plantilla muy estable y joven, con una media de antigüedad de cuatro años y medio y, una media de edad de cuarenta y dos años si bien, existe un núcleo de plantilla, la de mayor edad que es la de mayor antigüedad (más de nueve años), a título de ejemplo:

	Edad	Alta	Años Antigüedad
60,06570842	26/10/15		9,18275154
53,79603012	01/10/15		9,25119781
41,62354552	07/07/15		9,486652977
47,72895277	08/05/23		10,54072553
44,21629021	03/06/14		10,57905544
57,93839836	23/04/14		10,69130732
40,64887064	19/11/24		12,15331964
59,35934292	14/09/11		13,29774127
35,54825462	01/09/11		13,33333333
45,20465435	03/05/16		15,2881588

La actividad de carácter permanente, está sometida a un periodo ascendente de producción que se inicia alrededor del mes de mayo y llega a diciembre, periodo en el que ha de aumentar la plantilla para dar salida al aumento de la producción, por lo que existe una estacionalidad concentrada en el segundo semestre del año.

El periodo de mayor producción está directamente relacionado con eventos (bodas, bautizos y comuniones) además de la preparación de la campaña de Navidad (regalos corporativos y dulces navideños).

Estamos ante una población, en el último mes del año de 68 personas, de las que 20 personas (30%) corresponden al género masculino y 48 corresponden al género femenino (70%).



La plantilla del CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, como claramente se observa en el gráfico superior está compuesta por una mayoría femenina.

Los puestos de mayor concentración femenina están localizados en envasador/a y ayudantes de oficio.

Nombre categoría	Sexo	Diciembre-2024
OFICIAL 1ª	Hombres	2,00
OFICIAL 2ª	Hombres	1,00
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	Hombres	4,00
ENVASADOR/A	Hombres	4,00
AYUDANTE DE OFICIO	Hombres	6,00
AYUDANTE DE CONFITERIA	Hombres	2,00
ENCARGADO/A MAESTRO/A	Hombres	0,00
PERSONAL LIMPIEZA	Hombres	1,00
OFICIAL 1ª	Mujeres	0,00
OFICIAL 2ª	Mujeres	1,00
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	Mujeres	0,00
ENVASADOR/A	Mujeres	16,00
AYUDANTE DE OFICIO	Mujeres	24,00
AYUDANTE DE CONFITERIA	Mujeres	3,00
ENCARGADO/A MAESTRO/A	Mujeres	3,00
PERSONAL LIMPIEZA	Mujeres	1,00

La contratación estacional se concentra en los puestos de envasador/a y ayudante de oficio.

Nombre categoría	Sexo	Enero-20	Febrero-20	Marzo-20	Abril-20	Mayo-20	Junio-20	Julio-20	Agosto-20	Septiembre-20	Octubre-20	Noviembre-20	Diciembre-20
OFICIAL 1ª	Hombres	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
OFICIAL 2ª	Hombres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	Hombres	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
ENVASADOR/A	Hombres	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
AYUDANTE DE OFICIO	Hombres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	6,00	6,00	7,00	6,00	6,00
AYUDANTE DE CONFITERIA	Hombres	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
ENCARGADO/A MAESTRO/A	Hombres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
PERSONAL LIMPIEZA	Hombres	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
OFICIAL 1ª	Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OFICIAL 2ª	Mujeres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ENVASADOR/A	Mujeres	8,00	8,00	8,00	9,00	9,00	11,00	10,00	10,00	10,00	15,00	16,00	16,00
AYUDANTE DE OFICIO	Mujeres	7,00	7,00	7,00	9,00	11,00	12,00	13,00	20,00	21,00	21,00	25,00	24,00
AYUDANTE DE CONFITERIA	Mujeres	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
ENCARGADO/A MAESTRO/A	Mujeres	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
PERSONAL LIMPIEZA	Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00

La contratación estacional se resuelve mediante contratos fijos discontinuos (tipo 300 y 389).

Cód. empresa. B74262700 CHOCOLATES DEL PRINCIPADO SL
Núm. Patronal. 33113147654

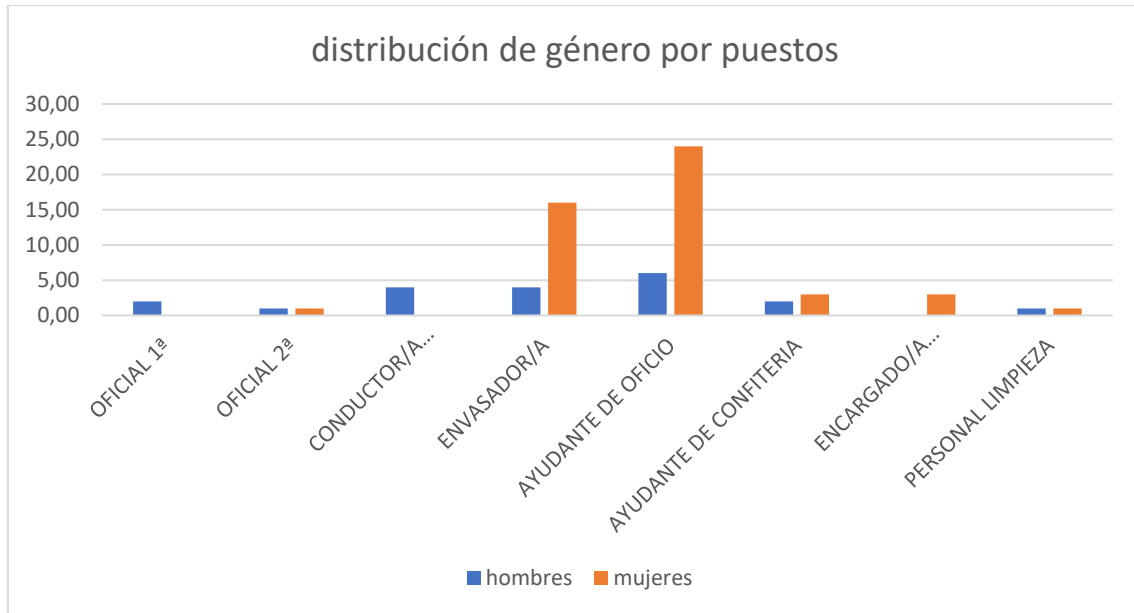
100	INDEFINIDO T.COMPLETO ORDINARIO TC TC	15	1	7	21
109	TRANSFOR.INDEFINIDO T.COMPLETO TC TC	1	0	0	1
139	TRANSFOR. A INDEF. T. COMPLETO PERS.DISCAPACIDAD TC TC	2	0	0	2
189	TRANSFOR. A INDEF. T.COMPLETO TC TC	10	3	1	8
200	INDEFINIDO T.PARCIAL ORDINARIO TC TC	1	0	0	1
300	FUJO DISC TC TC	0	1	1	0
300 TC	INDEFINIDO FUJO DISC TCOMPLETO TC TC TC	2	39	38	1
389	TRANSFOR. A FUJO DISCONTINUO TC TC	1	2	1	0
389 TC	TRANSF. INDEF.F.D TCOMPLETO TC TC TC	0	2	2	0
402 IOI	EVENTUAL T.C.SITUACIONES OCASIONALES IMPREVISIBLES TC TC IOI	0	2	2	0
410	INTERINIDAD TIEMPO COMPLETO TC TC	0	2	3	1

La plantilla está contratada por tiempo indefinido y a jornada completa y ocasionalmente se ha utilizado el contrato eventual (dos contratos) como refuerzo de la plantilla o sustitución de periodo de descanso, y dos contratos de trabajo corresponden a personas que sustituyen a otras con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Lo que retratamos es, como decimos una plantilla estable y feminizada.

En el siguiente gráfico se observa con nitidez en qué puestos se halla la concentración femenina y a simple vista podemos destacar que los puestos de mayor responsabilidad también están feminizados pues los correspondientes a encargados/as están ocupados por mujeres.

Destaca que el puesto de conductor/a repartidor/a está masculinizado.



Proceso de selección y contratación o área acceso al empleo:

Con carácter general se trata de una plantilla muy estable con una media de antigüedad de más de cuatro años y una media de edad de cuarenta y dos años, produciéndose vacantes ocasionales por relevo generacional y acusando procesos de contratación adicional anudada al periodo de producción por motivos obvios relacionados con la actividad, más contratación ocasionalmente temporal por circunstancias imprevisibles y/o previsibles básicas destinadas a reforzar o sustituir plantilla.

Existe un procedimiento de reclutamiento perfectamente estructurado que distingue entre personal más cualificado frente a menos cualificado, sin distinción por razón de género. El proceso comienza con la difusión de una oferta de trabajo, pero también a través de los c.v. que llegan de forma espontánea.

La empresa colabora activamente en Programas de acceso al Empleo tanto públicos, como del Tercer Sector con el compromiso de fomentar la empleabilidad y la inserción laboral, principalmente en el entorno más cercano, la zona de Morcín y Oviedo, pero no de forma excluyente.

Contratación:

A la hora de buscar personal, acudimos a las siguientes fuentes:

- Candidaturas espontáneas: entrada constante de CV, aunque no haya ninguna vacante en ese momento. Los CV se archivan por fecha y se responden individualmente; También se incluyen candidaturas de otras Organizaciones como Cáritas
- Gremio de Confiteros de Asturias.
- FTSI: tanto de Soto de Ribera, como de Avilés.
- Acción contra el Hambre de Vives Emplea.
- IES Pola de Siero Industrias Alimentarias: tanto estudiantes, como profesorado.
- Muy esporádicamente se hace uso de ETTs (limpieza y repartos).

Los perfiles requeridos para cada puesto están descritos por la propia empresa fundamentados en los requerimientos específicos conocidos y los apreciados mediante sugerencia aportadas por las personas responsables del departamento.

Los criterios de selección se ciñen a las habilidades técnicas y competenciales para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo: valorando aspectos como formación, seriedad, profesionalidad, compromiso con el trabajo y efectividad en la gestión del mismo. En concreto:

Una vez recopilados los c.v. se catalogan por distintos criterios:

- 1- Experiencia demostrable (los que aportan cartas de recomendación o datos de contacto de trabajos anteriores)
- 2- Experiencia comprobable por nuestros medios (referencias a trabajos en empresas del sector que conozcamos)
- 3- Formación (de mayor a menor grado, es decir priorizamos formación en escuelas de hostelería públicas y privadas, Grados de Formación Profesional...)
- 4- Duración en puestos de trabajo anteriores de similar nivel (priorizamos personas que hayan tenido largos periodos de duración en empresas frente a los que no duren más de un mes o dos en trabajos anteriores).

Una vez realizada esta selección con estos criterios se procede a concertar las entrevistas personales, en donde se expone básicamente la filosofía de empresa incidiendo en el compromiso con sus puestos de trabajo, la estabilidad en el empleo; valoración de planes de formación, horarios y descansos, etc.

Para la descripción del puesto de trabajo se remite a la propias del convenio colectivo, por lo que, en resumen la selección fundamentalmente se basa en la entrega de curriculum vitae y entrevista personal.

La decisión en la contratación final es tomada por la persona responsable de área y en caso final, la gerencia de la empresa.

No existe discriminación en esta área; se utilizan los cauces adecuados.

Clasificación, Formación y Promoción:

Clasificación.

La empresa está suscrita, como decimos al convenio colectivo de obradores para el Principado de Asturias, lo que tutoriza la clasificación profesional, estructurada en categorías y niveles y, por ende, tutorizará los salarios.

La estructura administrativa de la empresa está externalizada por lo que los niveles y categorías corresponden a puestos de producción.

En la valoración de puestos de trabajo dada la sencillez de la estructura se ha acogido la misma estructura de convenio.

PUESTO	NIVEL	hombres	mujeres
OFICIAL 1ª	III	2,00	0,00
OFICIAL 2ª	IV	1,00	1,00
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	IV	4,00	0,00
ENVASADOR/A	IV	4,00	16,00

Plan de igualdad

AYUDANTE DE OFICIO	V	6,00	24,00
AYUDANTE DE CONFITERIA	V	2,00	3,00
ENCARGADO/A MAESTRO/A	I	0,00	3,00
PERSONAL LIMPIEZA	VII	1,00	1,00

Grupo profesional	Nivel
Producción	
Encargado y Maestro	I
Oficial 1.º Oficio	III
Oficial 2.º Oficio	IV
Ayudante de Oficio	V
Administrativo	
Jefe Administrativo 2.º	II
Oficial 1.º Administ.	III
Oficial 2.º Administ.	IV
Auxiliar Administrat.	V
Comercial	
Repartidor vehículo B	IV
Dependiente	VI
Servicios Auxiliares	
Personal Limpieza	VII
Mozo Peón	VII

Distribución de hombres/mujeres en distintas categorías a 31/12/2024

Título del Puesto	Nº. de Mujer	Nº. de Hombres	Categorización
OFICIAL DE PRIMERA	0	2	Masculinizada
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A	0	4	Masculinizada
ENVASADOR/A	16	4	Feminizada
AYUDANTE DE OFICIO	24	6	Feminizada
AYUDANTE DE CONFITERIA	3	2	Equilibrada
ENCARGADO/A MAESTRO/A	3	0	Feminizada
PERSONAL DE LIMPIEZA	1	1	Equilibrada
OFICIAL DE SEGUNDA	1	1	Equilibrada

De nuevo no se aprecia discriminación provocada por sesgo de género.

Formación.

El plan de formación de la empresa se realiza con base en las necesidades que se detectan en los diferentes departamentos existentes.

Además, se realiza una formación obligatoria para todos los trabajadores de la empresa cuando se incorporan.

La formación se imparte de manera igualitaria para toda la plantilla, en la que el único criterio que se aplica es el del departamento en el que se encuentren o de sus necesidades de formación

Algunos ejemplos de las formaciones realizadas en la empresa son:

Formación obligatoria:

- Prevención de riesgos laborales.
- Manipulación de alimentos y alérgenos.

Esta formación deben realizarla de manera obligatoria todos los trabajadores y trabajadores de la empresa cuando se incorporan por primera vez a su puesto de trabajo.

El único criterio diferenciador que se aplica a la hora de realizar esta formación es el puesto de trabajo, ya que cada categoría tendrá una formación más específica según sus funciones

Promoción.

El sistema de promoción en la entidad se fundamenta en la valía y antigüedad del candidato/a, sin embargo, ni el número de personas que componen la plantilla ni los perfiles del puesto altamente definidos, permiten un sistema de movilidad dinámico, aún así, en supuesto de existir vacantes en promoción el criterio de movilidad funcional y ascenso, además de la formación adecuada vendría determinada por la productividad y compromiso con la entidad.

Es así que, en el área de clasificación profesional, promoción de formación: concluimos que no hay discriminación en la clasificación profesional, que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla, precisamente derivado del perfil estructurado de la plantilla.

Área Conciliación:

Destacamos que el año 2024, solo una suspensión del contrato ocasionada por embarazo y nacimiento, junto con dos reducciones de jornada por cuidado de familiar y menor que recaen en mujeres.

sexo	Cód. contrato	Horas trabajo	Colectivo reducción jornada	Descripción colectivo SS
mujer	189	30	16	Guarda legal por menor
mujer	189	25	16	Guarda legal por menor

sexo	Fecha alta	Fecha baja nac.	Fecha alta nac.	Tipo de nacimiento
mujer	05/11/2012	14/10/2023	25/01/2024	Riesgo durante el embarazo
mujer	05/11/2012	26/01/2024	16/05/2024	Nacimiento y cuidado de menor

En el año de referencia ha hecho uso del cambio de turno por razones del cuidado de menor un hombre.

Y en este mismo periodo existe una excedencia por cuidado de menor.

La plantilla goza de un sistema flexible de permisos para acudir al médico con sus descendientes o ascendientes o a tutorías y otros eventos, de forma que en el propio centro y a su responsable se organiza sin que exista a la fecha fricción alguna, incluso facilitando el cambio de turno.

Área retribuciones:

Encontramos resultados muy positivos, al no apreciarse diferencias retributivas entre mujeres y hombres en el análisis vertical y horizontal.

Para analizar las retribuciones en la entidad se ha llevado a cabo, según la legislación vigente, el registro salarial, y la auditoria retributiva, siendo que el registro salarial deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados

El registro deberá incluir la 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 trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

Así el registro salarial se realiza con el total de la población, esto es, todos las personas contratadas, en todas las ocasiones del año 2024 teniendo en cuenta sus retribuciones efectivas y retribuciones equiparadas.

Es preciso insistir en la estructura del convenio colectivo que rige en la empresa para analizar el área de retribuciones y así concluir que los salarios en el conjunto de la empresa están estandarizados puesto que el Convenio Colectivo es la batuta que tutoriza su composición según el grupo profesional. Esto es, según la persona trabajadora está adscrita a un grupo profesional u otro en función de su labor o puesto de trabajo tiene garantizado un salario por aplicación del Convenio Colectivo.

Área salud laboral:

Tanto mujeres como hombres que han necesitado la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad ha tenido la atención precisa. Las bajas por enfermedad son de corta o media duración.

Nombre trabajador	Fecha alta	Fecha baja	Fecha alta	Días I.T.	Tipo IT	Cód. causa IT	Cód. tra suplent
B74262700 CHOCOLATES DEL PRINCIPADO SLU							
33113147654							
HOMBRE	02/03/2024	23/08/2024	31/10/2024	69	Accidente laboral	ACC. LABOR	
MUJER	03/05/2016	06/06/2024	04/03/2025	209	Enfermedad	ENF. COMÚN	
HOMBRE	25/04/2023	20/02/2024	23/02/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	05/08/2024	07/10/2024	11/10/2024	5	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	05/08/2024	07/11/2024	20/11/2024	14	Enfermedad	ENF. COMÚN	
HOMBRE	02/07/2024	26/12/2024	27/12/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	01/07/2024	12/09/2024	30/01/2025	111	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	28/02/2024	02/05/2024	03/05/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN	
HOMBRE	20/08/2021	09/05/2024	10/05/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN	
HOMBRE	20/08/2021	06/11/2024	08/11/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	02/09/2019	12/03/2024	22/04/2024	42	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	08/05/2023	08/04/2024	29/04/2024	22	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	28/02/2024	09/10/2024	11/11/2024	34	Enfermedad	ACCNL	
MUJER	01/07/2019	03/04/2024	05/04/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	01/10/2024	25/11/2024	27/11/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN	
HOMBRE	20/03/2023	06/02/2024	01/03/2024	25	Enfermedad	ENF. COMÚN	
HOMBRE	01/09/2011	18/12/2024	21/04/2025	14	Enfermedad	ENF. COMÚN	
MUJER	16/05/2022	12/02/2024	23/02/2024	12	Enfermedad	ENF. COMÚN	

HOMBRE	07/11/2017	21/02/2024	21/02/2024	1	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	07/11/2017	03/06/2024	28/06/2024	26	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	03/04/2024	09/10/2024	24/02/2025	84	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	19/08/2024	19/09/2024	24/09/2024	6	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	19/08/2024	07/11/2024	15/11/2024	9	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	21/08/2024	19/09/2024	20/09/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	21/08/2024	30/09/2024	03/10/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	21/08/2024	07/11/2024	10/11/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	09/05/2024	05/09/2024	13/09/2024	9	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	21/08/2024	25/11/2024		37	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	16/08/2022	22/01/2024	27/04/2024	97	Enfermedad	ACCNL
HOMBRE	16/08/2022	30/10/2024	02/11/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	20/05/2024	20/11/2024	22/11/2024	2	Accidente laboral	ACC. LABOR
HOMBRE	23/05/2022	22/08/2023	03/02/2025	366	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	13/02/2023	20/01/2024	01/03/2024	42	Enfermedad	ACCNL
MUJER	22/04/2024	10/06/2024	12/06/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	20/08/2021	06/02/2024	09/02/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	20/08/2021	24/10/2024	31/10/2024	8	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	20/08/2021	16/12/2024		16	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	03/06/2014	02/01/2024	05/01/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	16/10/2024	13/11/2024	23/11/2024	11	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	16/10/2024	13/12/2024	22/12/2024	10	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	01/10/2021	12/06/2024	23/01/2025	203	Enfermedad	ENF. COMÚN
MUJER	27/03/2023	04/11/2024	08/11/2024	5	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	27/02/2024	04/07/2024	05/07/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN
HOMBRE	19/08/2024	18/09/2024	20/09/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN

Área de comunicación y lenguaje no sexista.

Se puede mejorar. Precisamente por tratarse de una plantilla con puestos muy definidos en los que la formación reglada y no reglada no son factores determinantes para la valoración de puestos de trabajo, cabría mejorar a través de píldoras formativas de sensibilización, tratado en este caso, como un factor social más que empresarial con el objeto de eliminar clichés en lenguaje y la comunicación, procurando que en documentos internos así como en oficiales (contratos y recibos de salarios) se exprese el género de la persona o se use formas duales y neutras.

Infrarrepresentación femenina

La entidad está feminizada. Podemos destacar que, los puestos de conductor/a repartidor/a están masculinizados originada esta tendencia por un factor social y falta de candidatos a dichos puestos.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se han conocido supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual y la dignidad de las personas, en la organización pero igualmente, contrarios por filosofía vital a estos actos, la Dirección de la empresa, dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que es conocido por la plantilla.

Área de violencia de género

No se han conocido supuestos de violencia de género en la organización pero contrarios por filosofía vital a estos actos, la Dirección de la empresa, propondrá medidas formativas en evitación de comportamiento.

4.1 AUDITORIA SALARIAL

El Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial. Auditoría que pretende obtener información sobre 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 retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad

Para la elaboración del informe sobre la auditoría retributiva de Chocolates del Principado, se ha establecido la siguiente metodología:

1. Determinación de los factores que corresponde analizar:
 - a. Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales.
 - b. Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a.
 - c. Condiciones educativas y nivel académico.
 - d. Condiciones profesionales.
 - e. Factores relacionados con el desempeño.
 - f. Distribución del personal.
 - g. Situación personal de las personas trabajadoras.
2. Graduación de los puestos de trabajo con igual o distinto valor.
 - Mismo puesto.
 - Mismo momento (ejercicio cerrado).
 - Misma duración (año natural o fiscal).
 - Misma jornada (datos normalizados): Tiempo parcial, Reducciones de jornada, % de jornada que varía dentro del periodo de referencia.
3. Segmentación de la plantilla.
4. Análisis de los datos obtenidos.
5. Diseñar el plan de actuación.
6. Puesta en marcha.

Según el Real Decreto 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener, plan de igualdad, entre las que se haya de Chocolates del Principado, deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Al efecto, está pactado que, la auditoría retributiva elaborada por la empresa tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad.

Para el presente informe se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Artículo 8 del Real Decreto 902/2021 que al efecto y en relación con el contenido de la auditoría retributiva impone las siguientes obligaciones para la empresa:

1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. 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 su incidencia 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.

b) 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.

Dado que, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4, se opta por la utilización de las herramientas que al efecto pone a disposición el Ministerio de Igualdad.

Con el informe de auditoría retributiva se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Entidad, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. A estos efectos, la auditoría retributiva de Chocolates del Principado permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la empresa y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo se centra 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 Institución.

Al objeto anteriormente descrito, la empresa ha facilitado procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo, entre los que se encuentran:

- * Objetivo de la auditoría retributiva de la entidad.
- * Convenio Colectivo de aplicación.
- * Información relativa a la contratación de los empleados/as (Sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).
- * Registros retributivos años 2024.
- * Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo.

Mención especial al área de RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Se realiza la recogida de toda la información de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia (año dos mil veinticuatro) por la plantilla de la empresa, para cada una de las situaciones contractuales y, sus promedios y medianas. Dicha información segregada por género, grupo profesional, categoría, nivel y puesto incluyendo la totalidad de las percepciones salariales y extrasalariales normalizados todos.

OBSERVACIONES.

La estructura salarial del convenio y de la empresa es la siguiente:

Se conforman doce módulos del salario base, y tres pagas extraordinarias equivalentes al salario base. No existe antigüedad salvo la que pudiera estar garantizada por razones históricas. Existe un plus personal que será revisado según el resto de las partidas salariales y por tratarse de una actividad que requiere actividad semi continuada se retribuyen horas nocturnas y turnicidad. Se abona un bonus de productividad relacionado directamente con la calidad del trabajo que se exige dado el componente artesanal de la producción y el sector de alimentación por lo que, además, se otorgan en todas las categorías sin relación alguna con el género sino meramente con el puesto de trabajo. Rige el principio de compensación y absorción salarial.

Las categorías se estructuran según niveles dentro de grupos de actividad y áreas funcionales del convenio colectivo, a saber:

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 22. GRUPOS PROFESIONALES

Los trabajadores encuadrados en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasifican en grupos profesionales según se indica a continuación, atendiendo a las funciones que desarrollan, competencias requeridas y responsabilidad. En lo no reflejado en los siguientes grupos o niveles se estará a lo recogido en el acuerdo marco del sector.

Grupos profesionales Producción.

- Encargado. Es la persona trabajadora que bajo las órdenes de la dirección, coordina las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.
- Maestro. Es la persona trabajadora con responsabilidad ante la dirección, que cuenta con conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases y procesos con iniciativa y sentido artístico, así como con un profundo conocimiento de la maquinaria empleada.
- Oficial de 1.º de oficio. Es la persona trabajadora con perfil profesional adecuado, experiencia y capacidad de supervisión que realiza las operaciones propias relativas a la fabricación de productos.
- Oficial de 2.º de oficio. Es la persona trabajadora que cuenta con conocimientos y experiencia suficiente para realizar las tareas y procesos encomendados con autonomía, encargándose además de otras labores accesorias.

CONCLUSIONES:

a-¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan las mismas categorías?

Para conocer si existe brecha salarial, una vez hemos determinado los importes efectivamente pagados a cada uno de los empleados de la organización, obtendremos el salario medio efectivo de los hombres (salario efectivo hombres) y el salario medio efectivo de mujeres (salario efectivo mujeres), obteniendo la brecha salarial promedio de toda la organización y por agrupaciones de puestos de igual valor, procediendo a calcular la diferencia entre el salario medio bruto de los hombres y el salario medio bruto de las mujeres, y esta cifra dividirla por el salario medio bruto de los hombres. El resultado se multiplica por 100, dando lugar a un porcentaje, que es lo que se conoce como brecha salarial de género de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha efectiva} = \frac{\text{salario efectivo hombre} - \text{salario efectivo mujer}}{\text{salario efectivo hombre}} \times 100$$

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

De la valoración de puestos han resultado las siguientes agrupaciones que nos servirán para completar el registro salarial.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 5	OFICIAL DE PRIMERA(413) ENCARGADO/A MAESTRO/A(474)
Agrupación 3	OFICIAL DE SEGUNDA(297)
Agrupación 2	AYUDANTE DE OFICIO(205) AYUDANTE DE CONFITERIA(205)
Agrupación 1	ENVASADOR/A(117) PERSONAL DE LIMPIEZA(78) CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A(176)

*En el modelo 190, que recoge el resumen de percepciones y retenciones realizadas en el año correspondiente no se han observado desviaciones coincidiendo fielmente la percepción y retención con el registro salarial real.

Se retrata en el siguiente resumen las medias y medias obtenidas del registro salarial.

Media de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	19.241,99
Media de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	18.998,62
Porcentaje diferencia	1,26%
Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	17.030,83
Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	16.939,72
Porcentaje diferencia	0,53%

* Interpretación % Desviación:

Cálculo = (Salario H- Salario M) / Salario H

Si negativo: Las mujeres cobran un X% más que los hombres

Si positivo: Las mujeres cobran un X% menos que los hombres

No se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombre que ocupen misma posición, los salarios resultan homogéneos en los departamentos y áreas de estudio que han sido todos los de la empresa.

IMPORTE EQUIPARADO. MEDIANA.

Si escogemos la partida salario que incluye el salario base y complemento personal de carácter fijo los resultados son los que siguen:

Descr. categoria	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Desviación *
OFICIAL 1ª	Salario	2	0	0,00%
OFICIAL 2ª	Salario	1	1	-2,29%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Salario	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Salario	2	0	0,00%
ENVASADOR	Salario	4	19	-1,42%
ENVASADOR	Salario	0	9	0,00%
AYUDANTE DE OFICIO	Salario	8	30	-1,65%
AYUDANTE DE OFICIO	Salario	5	21	-26,98%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Salario	1	3	6,44%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Salario	0	1	0,00%
ENCARGADO MAESTRO	Salario	0	3	0,00%
PERSONAL LIMPIEZA	Salario	1	1	-0,52%

Se aprecia una identidad entre géneros y grupos. Resaltando incluso que sean importes superiores a un 25% para las ayudantes de oficio, lo que proviene de conceptos salariales garantizados a personas que resultaron subrogadas y a las que se garantizan mejoras salariales y que consiguen retener en el puesto a las personas.

Si escogemos la partida de complemento variables en los que se incluirían partidas abonadas por el trabajo realizado en horas nocturnas, en régimen de turnos y por cantidad y calidad de trabajo, se retratan estos resultados:

Descr. categoria	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Desviación *
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	32,95%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	-3,16%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	-2,79%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	1	0	0,00%
ENVASADOR	Complemento	4	19	3,87%
ENVASADOR	Complemento	4	17	39,13%
ENVASADOR	Complemento	4	19	-1,25%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	8	30	-2,30%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	8	30	-2,14%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	4	25	-5,77%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	-4,81%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	7,53%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	4,84%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	-1,04%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	-1,04%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	59,18%

Se pueden destacar en las partidas de complementos variables y dar lugar a confusión, señalando brecha de género, al superar el 25% en las percibidas por los hombres, pero es claramente explicado por la realización de nocturnos y turnos, complementos relacionados con el puesto no con el género.

IMPORTE EQUIPARADO. MEDIA.

Si escogemos la partida salario que incluye el salario base y complemento personal de carácter fijo los resultados son los que siguen

Descr. categoria	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Desviación *
OFICIAL 1ª	Salario	2	0	0,00%
OFICIAL 2ª	Salario	1	1	-2,29%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Salario	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Salario	2	0	0,00%
ENVASADOR	Salario	4	19	-0,55%
ENVASADOR	Salario	0	9	0,00%
AYUDANTE DE OFICIO	Salario	8	30	-2,49%
AYUDANTE DE OFICIO	Salario	5	21	7,22%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Salario	1	3	5,53%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Salario	0	1	0,00%
ENCARGADO MAESTRO	Salario	0	3	0,00%
PERSONAL LIMPIEZA	Salario	1	1	-0,52%

Se aprecia una identidad entre géneros y grupos. En ningún caso supera un 8%.

Descr. categoria	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Desviación *
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	32,95%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	-3,16%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	-2,79%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	1	0	0,00%
ENVASADOR	Complemento	4	19	5,49%
ENVASADOR	Complemento	4	17	48,05%
ENVASADOR	Complemento	4	19	-1,25%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	8	30	-0,15%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	8	30	-1,06%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	4	25	11,13%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	23,54%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	6,39%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	6,21%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%

ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	-1,04%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	-1,04%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	59,18%

Se pueden destacar en las partidas de complementos variables y dar lugar a confusión, señalando brecha de género, al superar el 25% en las percibidas por los hombres, pero es claramente explicado por la realización de nocturnos y turnos, complementos relacionados con el puesto no con el género.

b.- ¿Hay otro tipo de desigualdades relacionadas , por ejemplo , con los horarios y las tareas realizadas?

No existen desigualdades en horarios, clasificación profesional, contratación, selección o tareas a desarrollar pues la valoración es básicamente neutra, al no estar originada por motivos de trato desigual entre hombre y mujeres. sí bien, los horarios nocturnos siguen siendo a los que el género masculino acude y la mujer suele rechazar este horario, lo que puede producir desviaciones en los complementos variables o relacionados con el puesto de trabajo.

c-De existir alguna diferencia ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?

Si escogemos la partida de complemento variables en los que se incluirían partidas abonadas en relación con el puesto de trabajo, esto es, por el trabajo realizado en horas nocturnas, en régimen de turnos y por cantidad y calidad de trabajo, se retratan estos resultados:

Descr. categoria	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	% Desviación *
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 1ª	Complemento	2	0	0,00%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	32,95%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	-3,16%
OFICIAL 2ª	Complemento	1	1	-2,79%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	8	0	0,00%
CONDUCTOR REPARTIDOR	Complemento	1	0	0,00%
ENVASADOR	Complemento	4	19	3,87%
ENVASADOR	Complemento	4	17	39,13%
ENVASADOR	Complemento	4	19	-1,25%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	8	30	-2,30%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	8	30	-2,14%
AYUDANTE DE OFICIO	Complemento	4	25	-5,77%

AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	-4,81%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	7,53%
AYUDANTE DE CONFITERIA	Complemento	1	3	4,84%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
ENCARGADO MAESTRO	Complemento	0	3	0,00%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	-1,04%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	-1,04%
PERSONAL LIMPIEZA	Complemento	1	1	59,18%

Las desviaciones que se observan están originadas por los complementos variables: nocturnos y turnicidad y productividad.

Por lo que se concluye que las desviaciones que se observan provienen de que los hombres realizan más nocturnos que las mujeres.

Conclusión: es claro que, los salarios en el conjunto de la empresa están estandarizados puesto que el Convenio Colectivo es la batuta que tutoriza su composición según el grupo profesional. Esto es, según la persona trabajadora está adscrita a un grupo profesional u otro en función de su labor o puesto de trabajo tiene garantizado un salario por aplicación del Convenio Colectivo.

Una vez realizado el registro salarial de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2024, es dable entender que, en Chocolates del Principado NO EXISTE Brecha Salarial entre hombres y mujeres.

d-¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?

No existe discriminación salarial directa o indirecta sin que el proceso de contratación tenga influencia y sin soslayar la evidente feminización de la plantilla empresarial.

4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales del Plan de Igualdad serán, - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres: Promoviendo la defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa: A través de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias para ambos géneros.

- Garantizar la igualdad retributiva entre puestos de igual valor: Huyendo de los clichés sobre puestos de trabajo que sólo pueda desempeñar un género u otro, garantizando el acceso de todas las personas a cada categoría, y manteniendo un sistema retributivo justo para cada uno de ellos sin que existan diferencias salariales injustificadas.

- Facilitar la conciliación personal y laboral: Haciendo compatibles vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, mejorando la calidad de vida no sólo de nuestros empleados, sino también de sus familias.

- Garantizar la salud laboral: Defendiendo la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa, a través de un protocolo de actuación para estos casos.

- Defender nuestros valores: En definitiva, garantizar el cumplimiento de los principios no sólo legales, sino también éticos, que forman parte de nuestra imagen como entidad y de los valores que conforman nuestra cultura.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, con base al diagnóstico realizado, se intervienen. Así, se han reseñado como necesarias de intervención moderada las siguientes áreas: acceso a la empresa, selección, contratación, comunicación y formación.

5. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación para alcanzar cada uno de los objetivos expresados para ello se consideran objetivos a) Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación; b) Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo en donde exista infrarrepresentación femenina.

5.1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Medida 5.1.1

– Seguimiento de la Evolución de la Plantilla por Género

- Objetivo: Garantizar el acceso al empleo sin sesgos de género ni discriminación.
- Acciones:
 - Realizar, de forma anual, un análisis estadístico de la plantilla desglosado por género, niveles jerárquicos y puestos de trabajo.
 - Presentar un informe en cada reunión de la Comisión para evaluar resultados y proponer ajustes.
 - Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
 - Recursos: Colaboración con ETT y herramientas de análisis de datos.
 - Cronograma: 12 meses.
 - Indicadores:
 - Número de incorporaciones y ceses (desagregados por género).
 - Distribución por niveles jerárquicos.
 - Evaluación de la información recogida.

Medida 5.1.2

– Ampliación de las Fuentes de Reclutamiento

- Objetivo: Aumentar la presencia de candidatas en sectores o puestos donde se encuentran subrepresentadas
- Acciones:
 - Diversificar las fuentes de reclutamiento utilizando entidades especializadas (Servicios Regionales de Empleo, centros de Formación Profesional, asociaciones de

mujeres, sindicatos, etc. y incluidas asociaciones de personas con diversidad de género).

- Formalizar acuerdos de colaboración que faciliten el acceso a candidatas cualificadas.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Redes de colaboración y convenios establecidos.
- Cronograma: 6 meses.
- Indicadores:
- Número de acuerdos formalizados.
- Incorporaciones realizadas a través de estas fuentes.

Medida 5.1.3

– Contratación Preferente en Puestos Masculinizados

- Objetivo: Equilibrar la representación de género en sectores o puestos históricamente masculinizados.
- Acciones:
- En procesos de selección, aplicar un criterio de preferencia a candidatas (previa evaluación del mérito y capacidad) para cubrir puestos con baja presencia femenina.
- Registrar y analizar los resultados de esta práctica en la Comisión de Seguimiento.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Historial de procesos de selección y registro de datos.
- Cronograma: 6 meses.
- Indicadores:
- Número y porcentaje de candidaturas analizadas por género.
- Número de procesos donde se aplicó la cláusula de preferencia.
- Reporte de incidencias y dificultades en la cobertura de vacantes con candidatas.

Medida 5.1.4

– Entrevistas de Salida a Personal Femenino

- Objetivo: Identificar causas de desvinculación para implementar medidas que mejoren la retención.

- Acciones:
- Realizar entrevistas de salida específicamente a las trabajadoras que finalizan su relación laboral.
- Analizar la información obtenida y proponer acciones correctivas.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Protocolo de entrevistas y registro de resultados.
- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Número y porcentaje de entrevistas realizadas (desagregadas por género).
- Informe de dificultades detectadas para la retención.

Medida 5.1.5

– Inclusión del Compromiso de Igualdad en las Ofertas de Empleo

- Objetivo: Concienciar tanto a candidatas como a candidatos sobre el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.
- Acciones:
- Incorporar un párrafo en las ofertas de empleo (internas y externas) que destaque dicho compromiso.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Plantillas de ofertas y protocolo de comunicación interna.
- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Registro de las inserciones publicadas con el compromiso de igualdad.

Medida 5.1.6

– Redacción Inclusiva en las Ofertas de Empleo

- Objetivo: Evitar el uso de lenguaje sexista o estereotipado en la comunicación de vacantes.
- Acciones:
- Redactar y revisar las ofertas de empleo para incluir un lenguaje inclusivo, objetivo y centrado en requisitos cuantificables.

- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Manual de redacción inclusiva y revisores internos o externos.
- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Registro de ofertas corregidas y publicadas.

5.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Medida 5.2.1

– Desarrollo de un Sistema de Clasificación Profesional Inclusivo

- Objetivo: Garantizar la igualdad en el sistema de clasificación profesional conforme al Real Decreto 902/2020.
- Acciones:
 - Diseñar y aplicar un sistema de clasificación profesional que considere la igualdad retributiva.
 - Incluir la revisión y actualización del procedimiento en línea con la normativa vigente.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Procedimientos internos, asesoría externa (si fuere necesario).
- Cronograma: 24 meses.
- Indicadores:
- Elaboración e implementación de un nuevo procedimiento.

5.3. FORMACIÓN

Medida 5.3.1

– Plan de Formación Anual

- Objetivo: Regularizar la formación en la empresa con perspectiva de igualdad.
- Acciones:
 - Elaborar e implementar un plan de formación anual que incluya módulos sobre igualdad de género incluidas personas transgénero.

- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Proveedores de formación acreditados.
- Cronograma: 36 meses.
- Indicadores:
- Documento del plan anual aprobado e implantado.

Medida 5.3.2

– Formación a Miembros de la Comisión de Seguimiento

- Objetivo: Capacitar al equipo encargado de supervisar el cumplimiento del plan de igualdad.
- Acciones:
- Impartir cursos específicos en temas de políticas de igualdad, acoso sexual y violencia de género.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Proveedores de formación y capacitación.
- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Registro de acciones formativas impartidas.
- Número de participantes (desagregado por género).

Medida 5.3.3

– Campaña de Sensibilización para Todo el Personal

- Objetivo: Crear una cultura inclusiva y de igualdad a lo largo de toda la organización.
- Acciones:
- Realizar acciones formativas y campañas de sensibilización que incluyan el contenido del plan de igualdad.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Recursos: Proveedores de formación y canales de comunicación internos.
- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:

- Número de sesiones realizadas.
- Participación total de la plantilla (desagregado por género).

Medida 5.3.4

– Formación Específica para responsables de Equipos y Procesos de Selección

- Objetivo: Garantizar que quienes gestionan equipos y procesos tengan una sólida formación en igualdad.
- Acciones:
 - Ofrecer formación especializada sobre igualdad, acoso y lenguaje inclusivo a responsables y personal involucrado en la gestión.
 - Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
 - Recursos: Empresas proveedoras de formación.
 - Cronograma: 12 meses.
 - Indicadores:
 - Registro de acciones formativas y número de personas formadas por departamento.

5.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Medida 5.4.1

– Sistema de Promoción Igualitaria

- Objetivo: Asegurar que la promoción interna se realice en condiciones de igualdad y sin que las medidas de conciliación repercutan negativamente.
- Acciones:
 - Diseñar y aplicar un sistema de promoción que contemple todos los niveles de la empresa, valorando la experiencia y capacidad sin sesgos.
 - Responsable: Departamento de RRHH.
 - Recursos: Procedimientos internos y documentación de gestión de RRHH.
 - Cronograma: 12 meses.
 - Indicadores:
 - Número de promociones realizadas en condiciones igualitarias.

5.5. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL

Medida 5.5.1

– Cuestionario de Satisfacción Bianual

- Objetivo: Identificar y atender necesidades y propuestas de mejora en la organización.
- Acciones:
 - Realizar, cada dos años, una encuesta de satisfacción que aborde aspectos de conciliación, condiciones laborales y sugerencias de la plantilla.
 - Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
 - Recursos: Herramientas de encuesta online y análisis de datos.
 - Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Informe detallado de los resultados y propuestas de mejora.

5.6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 5.6.1

– Difusión de Permisos de Conciliación

- Objetivo: Informar a la plantilla sobre los permisos y medidas que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral.
- Acciones:
 - Distribuir, a través de los canales adecuados (correo electrónico, folletos, intranet), la información actualizada sobre permisos y derechos de conciliación.
 - Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
 - Recursos: Documentación actualizada y medios digitales.
 - Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Número de comunicaciones realizadas y seguimiento de su recepción.

Medida 5.6.2

– Medidas de Flexibilidad para el Cuidado de Menores con Enfermedad Grave

- Objetivo: Facilitar a los trabajadores la organización del cuidado de menores afectados por enfermedades graves.
- Acciones:
 - Evaluar y, en cada caso, ofrecer medidas de flexibilización horaria o reubicación en el puesto.
- Responsable: Departamento de RRHH.
- Recursos: Calendario laboral flexible y seguimiento individualizado.
- Cronograma: Conforme se requiera.
- Indicadores:
 - Número de solicitudes atendidas y satisfacción de las partes implicadas.

Medida 5.6.3

– Garantías para Parejas de Hecho

- Objetivo: Reconocer y garantizar los mismos derechos de conciliación a las parejas de hecho que a las uniones matrimoniales.
- Acciones:
 - Informar y facilitar el acceso a licencias y otros derechos contemplados en el Convenio Colectivo o acuerdos internos.
- Responsable: Departamento de RRHH.
- Cronograma: 6 meses.
- Indicadores:
 - Número de solicitudes presentadas y atendidas.

Medida 5.6.4

– Aseguramiento del Cumplimiento de Permisos

- Objetivo: Impedir que el ejercicio de los permisos de conciliación repercuta negativamente en la carrera profesional.
- Acciones:
 - Realizar un seguimiento detallado del uso de permisos, recogiendo datos por tipo de permiso, contrato y género, y generar informes para detectar posibles desigualdades.
- Responsable: Departamento de RRHH.

- Cronograma: 6 meses.
- Indicadores:
- Número de solicitudes de permisos y análisis del impacto en promociones, retribución y formación.

5.7. EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN

Medida 5.7.1

– Revisión Anual de la Representación por Género

- Objetivo: Lograr un equilibrio adecuado de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos.
- Acciones:
- Realizar un análisis estadístico anual de la distribución por género en niveles jerárquicos, departamentos y puestos de trabajo.
- Proponer movimientos o acciones correctoras en función de los resultados.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Informe estadístico anual.
- Número de acciones correctoras implementadas.

5.8. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Medida 5.8.1

– Informe Anual del Sistema Retributivo

- Objetivo: Garantizar la igualdad retributiva y evitar discriminaciones salariales.
- Acciones:
- Elaborar un informe detallado anual que desglosa retribuciones, complementos y pluses por niveles, grupos y puestos de trabajo.
- Responsable: Departamento de RRHH.

- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Existencia y difusión del informe anual.

Medida 5.8.2

– Análisis de Diferencias Salariales

- Objetivo: Comprobar que las diferencias salariales por razón de sexo no superen el umbral establecido (15%).
- Acciones:
 - Realizar, anualmente, un análisis de las retribuciones medias de cada puesto y, en caso de detectar desigualdades, implementar medidas correctoras de carácter temporal.
- Responsable: Departamento de RRHH.
- Cronograma: 12 meses.
- Indicadores:
- Informe anual y seguimiento de las medidas correctoras aplicadas.

IX. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Medida 5.9.1

– Difusión del Protocolo de Acoso

- Objetivo: Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso.
- Acciones:
 - Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a través de los canales internos habituales.
 - Identificar claramente a la persona de referencia para denuncias.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Cronograma: 1 mes.
- Indicadores:
- Número de comunicaciones y formatos difundidos.
- Registro de recepción por parte de la plantilla.

5.10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 5.10.1

– Reubicación Laboral para Víctimas

- Objetivo: Facilitar la protección y asistencia integral a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Acciones:
 - Establecer mecanismos para el traslado de la trabajadora a otro espacio del centro de trabajo o puesto manteniendo su categoría y retribución, cuando la situación de violencia lo requiera.
 - Justificar y documentar las causas y el procedimiento en caso de alegada imposibilidad de traslado.
 - Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
 - Cronograma: cuando exista.
 - Indicadores:
 - Número de reubicaciones de puesto realizadas.
 - Registro de incidencias y justificaciones.

Medida 5.10.2

– Preferencia en el Disfrute de Vacaciones

- Objetivo: Priorizar el disfrute del período vacacional en beneficio de la trabajadora víctima de violencia.
- Acciones:
 - Permitir que la trabajadora elija su periodo vacacional de forma preferente, comunicándolo a la unidad de gestión.
 - Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
 - Cronograma: cuando exista.
 - Indicadores:
 - Número de solicitudes gestionadas.
 - Registro de la implementación de la medida.

Medida 5.10.3

– Flexibilidad ante Ausencias por Violencia de Género

- **Objetivo:** Evitar que las ausencias justificadas por situaciones relacionadas con violencia de género sean contabilizadas como absentismo.
- **Acciones:**
 - Establecer un protocolo que permita la justificación y licencias retribuidas para la tramitación de denuncias, asistencia a consultas o trámites judiciales y/o sociales.
- **Responsable:** Directora Adjunta/RRHH.
- **Cronograma:** 12 meses.
- **Indicadores:**
 - Número de licencias o permisos solicitados y aplicados.

5.11 COMUNICACIÓN, CULTURA EMPRESARIAL Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Medida 5.11.1

– Plan de Comunicación Interna y Externa

- **Objetivo:** Promover una imagen empresarial igualitaria y facilitar el flujo de información sobre el plan de igualdad.
- **Acciones:**
 - Crear y ejecutar un plan de comunicación que detalle las acciones implementadas y los cambios esperados, incluyendo la composición de la Comisión de Seguimiento.
 - Garantizar la accesibilidad de la información mediante correo electrónico, redes sociales y otros medios.
- **Responsable:** Directora Adjunta/RRHH.
- **Cronograma:** 6 meses.
- **Indicadores:**
 - Número de comunicaciones realizadas y medios utilizados.

Medida 5.11.2

– Publicación y Difusión del Plan de Igualdad

- **Objetivo:** Difundir el compromiso y las medidas de igualdad tanto al interior como al exterior de la empresa.

- Acciones:
- Publicar el plan de igualdad en canales de comunicación internos y externos (correo interno, tablones, web corporativa).
- Informar a proveedores, colaboradores y clientes sobre el compromiso de la empresa con la igualdad.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Cronograma: 6 meses.
- Indicadores:
- Número de transmisiones y medios utilizados.

5.12. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Medida 5.12.1

– Adaptación de Puestos para Mujeres Embarazadas y en Lactancia

- Objetivo: Incorporar la dimensión de género en la política de salud laboral, adaptando los puestos de trabajo a las necesidades de las trabajadoras.
- Acciones:
- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las adaptaciones realizadas en puestos de trabajo (horarios, pausas, modificaciones en funciones) para mujeres embarazadas o en lactancia.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Cronograma: cuando exista.
- Indicadores:
- Número de adaptaciones y cambios en puestos registrados.

Medida 5.12.2

– Adecuación de Uniformes

- Objetivo: Garantizar que los uniformes sean adecuados para hombres y mujeres, considerando la diversidad de tallas y necesidades específicas (incluyendo mujeres embarazadas).
- Acciones:

- Revisar y adaptar los modelos de uniformes en función de las necesidades de la plantilla.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Cronograma: cuando exista.
- Indicadores:
- Número de uniformes adaptados y satisfacción en la valoración de la medida.

Medida 5.12.3

– Creación de Espacios Menstrual Point

- Objetivo: Facilitar condiciones adecuadas para las mujeres durante el periodo menstrual.
- Acciones:
- Establecer un punto específico (menstrual points) en las instalaciones que ofrezcan las facilidades necesarias.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Cronograma: 6 meses.
- Indicadores:
- Número de puntos instalados y uso registrado.

Medida 5.12.5

– Informe de Siniestralidad con Análisis de Género

- Objetivo: Analizar la siniestralidad y los accidentes de trabajo con perspectiva de género, diferenciando entre puestos masculinizados y feminizados.
- Acciones:
- Elaborar informes periódicos que desglosen los datos de siniestralidad y protección, y realizar análisis comparativos.
- Responsable: Directora Adjunta/RRHH.
- Cronograma: 24 meses.
- Indicadores:
- Número de informes elaborados y conclusiones extraídas.

6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, queda constituida una COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION del presente Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada por dos personas. Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes: ☐ Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad con remisión expresa al apartado 5 de este Plan. ☐ Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo. ☐ Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el/la Responsable de Igualdad. ☐ Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones. ☐ Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

Se designa como personas integrantes de esta Comisión a las siguientes:

En representación de la entidad:

Integrante	Elsa Rodríguez Días
Cargo	Directora Adjunta

En representación de las personas trabajadoras:

Integrante	Pablo José González Campos
Cargo	Responsable de Recursos Humanos

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la Entidad, así como a la Representación de legal de la plantilla, de existir.

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

Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

Material preciso para ellas.

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

La persona responsable-coordinadora designada, en este caso don Pablo José González Campos será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de 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. La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLPT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de 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 las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

En mérito a lo expuesto, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en este I Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente 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. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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 las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre: “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación. 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 entidad. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple 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.

Procedimiento de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al II Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (BOPA 11.10.23) Laborales sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

OBJETIVO	MEDIDA	Fecha puesta en marcha
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1. Realizar seguimiento de evolución plantilla por género	12 meses
	1.2. Ampliar las fuentes de reclutamiento	6 meses
	1.3. Contratación preferente en puestos masculinizados	6 meses
	1.4. Entrevistas de salida al personal femenino	12 meses
	1.5. Incorporar un breve párrafo en las ofertas de empleo, tanto internas como externas, donde se refleje el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.	12 meses
	1.4 Redacción inclusiva en las ofertas de empleo	12 meses
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1. Elaborar un sistema de clasificación inclusivo.	24 meses
3. FORMACIÓN	3.1. Plan de formación	36 meses
	3.2. Formar a los miembros de la Comisión de Seguimiento de la entidad en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades, Realizar y ejecutar el Plan de Formación Anual con acciones formativas dentro de la jornada laboral, con medios adecuados, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	12 meses
	3.3. Campaña de sensibilización y formación a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en procedimientos de seguimiento y evaluación de Plan de igualdad e incluyendo además formación en acoso sexual y violencia de género y lenguaje inclusivo.	12 meses
	3.4. Formación específica a los responsables de Equipos y Procesos de selección	12 meses
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.1 Establecer un sistema de promoción profesional igualitaria	12 meses
5. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL	5.1 Cuestionario de satisfacción bienal en el cual se detecten necesidades entre la plantilla y la entidad	12 meses
6. DERECHOS VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR	6.1 Difusión de permisos de conciliación	12 meses
	6.2. medidas de flexibilidad para el cuidado de menores con enfermedad grave	Cuando exista
	6.3. Garantías para parejas de hecho	6 meses

Plan de igualdad

	6.4. Seguimiento detallado de aseguramiento cumplimiento de permisos	6 meses
7. EQUILIBRIO DE GENERO EN LA ORGANIZACION	7.1 Revisión anual de la representación por género.	12 meses
8. RETRIBUCIONES	8.1 Elaborar un informe anual del sistema de retribuciones por niveles, grupos y puestos de trabajo.	12 meses
	8.2 Análisis de Diferencias Salariales para que los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 15%	12 meses
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	9.1 Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, informando a la plantilla a través de los canales de comunicación más habituales para que tengan conocimiento del mismo. Además, se comunicará la persona a la que dirigirse en caso de denuncia.	1 mes
10. VIOLENCIA DE GENERO	10.1 Reubicación laboral para víctimas	Cuando exista
	10.2 Preferencia en el disfrute de vacaciones	3 meses
	10.3 Flexibilidad ante ausencias por violencia de género mediante un protocolo que permita la justificación	12 meses
11. COMUNICACIÓN, CULTURA EMPRESARIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL	11.1 Crear y ejecutar un plan de comunicación que detalle acciones implementadas y accesibilidad a la información	6 meses
	11.2 Publicación del Plan de Igualdad de la Entidad a través de los canales de comunicación internos y externos (mails internos, intranet, tableros de anuncios, web corporativa...).	1 mes
12. SALUD LABORAL	12.1 Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural,	Cuando exista
	12.2 Adecuación de Uniformes.	Cuando exista
	12.3. Creación de espacios menstrual point	6 meses
	12.4 Informe de siniestralidad con análisis de género	24 meses

Fechas de seguimiento y evaluación.

Acuerdan las partes que, la Comisión de Seguimiento, como órgano capacitado para la evaluación de la consecución de objetivos de las medidas a tomar, velará por su cumplimiento para lo que en el mes previo al inicio de medida preverá la programación de inicio y en el mes siguiente al fin del periodo de que se trate (semestre o trimestre) y programará su evaluación, haciendo así un seguimiento previo y posterior de la medida adoptada. Reservándose este órgano de seguimiento la capacidad de variar la toma de decisiones en función de la complejidad o eventual dificultad que la medida a adoptar provoque, flexibilizando así su seguimiento con el objeto de garantizar su efectividad.

9. PROTOCOLO DE ACOSO

9.1 DECLARACION DE PRINCIPIOS.

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos la Dirección de la empresa CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., (en adelante la empresa, también, o la entidad), declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier conducta contraria a la libertad sexual e integridad moral, incluso la producida en el ámbito digital, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Las conductas arriba señaladas, constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla de CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., entre los que cabe destacar:

- El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo, el convenio colectivo de aplicación y del Estatuto de los trabajadores (ET) establecen.

Cualquier persona que preste servicios en esta entidad, y en concreto el personal directivo, se compromete a prevenir conductas o comportamientos que atenten contra la libertad sexual o integridad moral, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo o por orientación sexual. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, la Dirección de CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., y todos sus miembros, se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, otras conductas contra la libertad sexual, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El protocolo, será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y, otras conductas contra la libertad sexual y que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 a 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 (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

En efecto, CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En todo caso, se garantizará que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad. En cualquier caso, todo el personal de CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., deberá observar y respetar las medidas contenidas tanto en este Protocolo como en la normativa aplicable.

9.2. NORMATIVA

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como a la Constitución Española; LO 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal; RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET); LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Convenio Colectivo de Obradores de Confeitería del Principado de Asturias.

9.3 ALCANCE

CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., debe 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital (LO 3/2007 art. 48.1).

Las medidas incluidas adoptadas se aplicarán a la totalidad de la plantilla de la entidad cualquiera que sea su nivel jerárquico y la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos formativos. También podrán beneficiarse las personas becarias, y personas en actividades de voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

En el marco de la coordinación de actividades (LPRL art.24), se facilitará el protocolo a toda entidad con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la entidad en esta materia. No obstante, en el caso de que CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., tenga conocimiento de alguna denuncia que afecte exclusivamente a profesionales de entidades proveedoras que presten servicios en sus instalaciones, facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las entidades proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

9.4 DEFINICIONES

Previas las definiciones anunciadas, CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., desea establecer relevantes principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., así, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las conductas y comportamiento antedichos en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la

dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, o vulneradora de la libertad sexual e integridad moral, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

9.4.1. DEFINICION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL.

Qué es acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual, toda conducta o comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;

- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

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

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental.

Qué es acoso de intercambio o chantaje sexual: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Qué es acoso ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Puede ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

9.4.2. DEFINICION DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Qué es acoso por razón de sexo: es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una persona; la agresión física; etc.

Que es acoso por orientación sexual: es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de orientación sexual: expresiones que ridiculicen, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.

Qué es acoso por identidad o expresión de género: es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la entidad, cuando se utilice el humor transfobo o intéfobo que resulte ofensivo para la persona, etc

Qué es violencia en el ámbito digital: Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona agresora y víctima tengan contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital.

- a) El acoso en línea y facilitado por la tecnología: amenaza, daño a la reputación, seguimiento y recopilación de información privada, suplantación de identidad, solicitud de sexo, acoso con cómplices para aislar a la persona.
- b) El acoso sexual en línea: amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos, tomas producción, captación no consentida de imagen o videos íntimos, explotación, coacción y amenazas, bullying sexualizado, cyberflashing.
- c) La dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones: todas las formas tienen un impacto psicológico actos individuales no tipificado como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición, discursos de odio sexista, intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insulta, vergüenza y difamación, incitación al suicidio o la autolesión abuso económico.

9.4.3. DEFINICION DE CONDUCTAS O COMPORTAMIENTOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las entidades deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una

situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

9.5 MEDIDAS PREVENTIVAS

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., , implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., establecerá las siguientes actuaciones:

- a) Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
- b) Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo en el momento de integración a la empresa, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y la divulgación en los tablones de anuncios y formación/información presencial. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Comisión Instructora, que deberá mantenerse actualizada. Además, y al objeto de facilitar la comprensión del personal y la

eficacia del protocolo, se elaborará un resumen divulgativo con contenidos básicos: qué es acoso, cómo denunciar, qué garantías existen, que medidas se pueden aplicar.

- a. Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en el CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.
- b. Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas, bienalmente se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, si la hubiere, mediante la programación de un curso formativo
- c. Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.
- d. Garantizar que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles. La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:
 - Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Efectos que producen en la salud de las víctimas.
 - Efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
 - Efectos negativos para la propia organización.
 - Obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
 - Prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Responsabilidades en las que puede incurrir la entidad y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
 - Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

9.6 GARANTIAS EN EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO.

En el transcurso del procedimiento de investigación de acoso se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

1. Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar

información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas a las implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo.

2. Respeto y protección de la dignidad de las personas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

3. Diligencia y celeridad. La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

4. Imparcialidad. El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.

5. Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable. También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.

6. Ejercicio de acciones judiciales. La aplicación del presente Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

7. Buena fe. Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

8. Principio de colaboración. Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

9. Principio de apoyo de personas formadas. Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la entidad tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

10. Principio de no re-victimización. En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

11. Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral. Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la entidad de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la entidad se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento a las víctimas de acoso o; el contacto con la Comisión Instructora que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

9.7 PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.

A salvo el procedimiento informal, de manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

La denuncia se realizará siempre por escrito y se remitirá a la Comisión Instructora con las siguientes premisas:

1º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

2º) La entidad habilita para presentar queja o denuncia el siguiente correo electrónico: canaletico@moscovitas.com que solo tendrán acceso la persona designada para tramitar el protocolo.

3º) La queja o denuncia podrá ser presentada en sobre cerrado entregado en mano a Pablo José González Campos en la dirección de las oficinas de la empresa sitas en Pg. De Argame, Calle Mostayal, Parcela D-1, Morcin.

PROCEDIMIENTO INFORMAL (potestativo). Plazo máximo: 7 días laborables.

PROCEDIMIENTO FORMAL. EXPEDIENTE INFORMATIVO. Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3 días.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO. Plazo máximo: 3 días laborables.

SEGUIMIENTO. Plazo máximo: 30 días naturales.

a) Determinación de la comisión instructora:

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

Doña Dolores Gutiérrez Rubio, Encargada.

Don Pablo José González Campos, Responsable de Recursos Humanos.

Un miembro del Servicio de Prevención Ajeno (Europreven).

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Doña, Elsa Rodríguez Díaz, Directora Adjunta.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

b) Inicio del procedimiento: queja o denuncia

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

La Comisión Instructora valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada, con la premisa de partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja ha de proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

Don Pablo José González Campos, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso el CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., habilita la cuenta de correo electrónico canaletico@moscovitas.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas; en otro caso podrá ser presentada en sobre cerrado entregado en mano a don Pablo José González Campos en la dirección de las oficinas de la empresa sitas en Pg. De Argame, Calle Mostayal, Parcela D-1, Morcin.

Una vez recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento.

A. Procedimiento informal (acosos leves)

No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento de la entidad

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. Su finalidad es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

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

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 7 días laborables, contados a partir de la presentación de la queja. Transcurrido dicho plazo se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta con las conclusiones adoptadas en este procedimiento y la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

Además, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, si la hubiera, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, cuando la complejidad del caso así lo requiera, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente al procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

B. Procedimiento formal (acoso grave y muy grave)

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Medidas cautelares.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

Tramitación

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo

que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

Conclusión del proceso

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán: los hechos, los testimonios; las pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de situaciones de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de situaciones de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección del CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Resolución del expediente

La dirección del CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. También se comunicará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del CHOCOLATES DEL PRINCIPADO, S.L.U., procederá según sigue:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Entre las decisiones que pueden adoptarse, se encuentran:
 - o Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
 - o En función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el ET art.54 , incluido el despido disciplinario.

A. Faltas y Sanciones y conductas delictivas.

A. 1 Faltas.

Los actos y conductas constitutivas de acoso **sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos** laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

Con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes **situaciones**:

- Abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existir dos o más víctimas.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Demostrar conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.

- Ejercer presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

A.2. Sanciones

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y especialmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

B. Conductas delictivas contrarias a la libertad y la integridad moral. Delitos contra la libertad sexual.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las entidades deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

A los efectos que nos ocupan suponen delitos castigados con penas de prisión y/o inhabilitación profesional.

El delito de acoso sexual:

Viene tipificado en el Código Penal, modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, estableciendo lo siguiente:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”.

9.7 EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La Comisión Instructora llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

De esta forma y una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas incluyendo la revisión de la situación laboral y emocional de la víctima.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal de existir en el centro de trabajo y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

9.8 DURACION OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad a través circular informativa¹ y manteniéndose vigente hasta 4 años prorrogables.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

10 ANEXO I

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

ACOSO SEXUAL

a) Conductas verbales:
• Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
• Hacer bromas sexuales ofensivas
• Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
• Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
• Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
• Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
• Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
b) Conductas no verbales:
• Miradas lascivas al cuerpo.
• Gestos obscenos.
• Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
• Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
• Agresiones físicas.
c) Conductas físicas:
• Acercamiento físico excesivo.
• Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
• El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)

• Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
• Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
d) Conductas constitutivas de acoso de ámbito digital
Acoso en línea y facilitado por la tecnología: Solicitud de sexo, recopilación de información privada, suplantación de identidad, amenazas (sexual, económica, física o psicológica) daño a la reputación, acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea: Amenazas o difusión no consentida de imágenes o vídeos íntimos, envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de cita o mensajería, publicación de comentarios sexualizados
Dimensión digital de la violencia psicológica: Discurso de odio sexista, intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación, incitación al suicidio o a la autolesión.

ACOSO POR RAZON DE SEXO

• Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
• Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
• Utilizar humor sexista.
• Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
• Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
• Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. • Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
• Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
• Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).
• Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.
• Impartir órdenes vejatorias.
• Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
• La orden de aislar e incomunicar a una persona.

ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO DIGITAL

• Spyware: Seguimiento y recopilación de información privada a través de un software que tiene dicho objetivo.
• Tomas, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos. Incluye los actos de “upskirting” o “bajo falda” y la toma d creepshots (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
• Sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
• Outing: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías airdrop o bluetooth.
• Operaciones bancarias que impliquen deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

11 ANEXO II.

(*) MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN CHOCOLATES DEL PRINCIPADO Y CONSENTIMIENTO.

1. Persona que informa de los hechos: Solicita se inicie procedimiento formal del Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y da su consentimiento a los miembros de la Comisión Instructora para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Identificación de la persona que ha sufrido el acoso Nombre y apellidos Grupo/ categoría profesional o puesto:..... Centro de trabajo:
3. Identificación de la persona agresora Nombre y apellidos Grupo/ categoría profesional o puesto:..... Centro de trabajo:
4. Relato de los hechos denunciados,
5. Testigos y/o pruebas
Solicita Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) a los efectos oportunos.
En Localidad y fecha Firma de la persona interesada
A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo CHOCOLATES DEL PRINCIPADO S.L.U. .

12 ANEXO III.

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña, _____, mayor de edad, con NIF _____, habiendo sido designado por el _____, para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones: - Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. - Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento. Asimismo, declaro que he sido informado por el _____, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas. En _____ a ____ de _____ de _____
Firmado _____