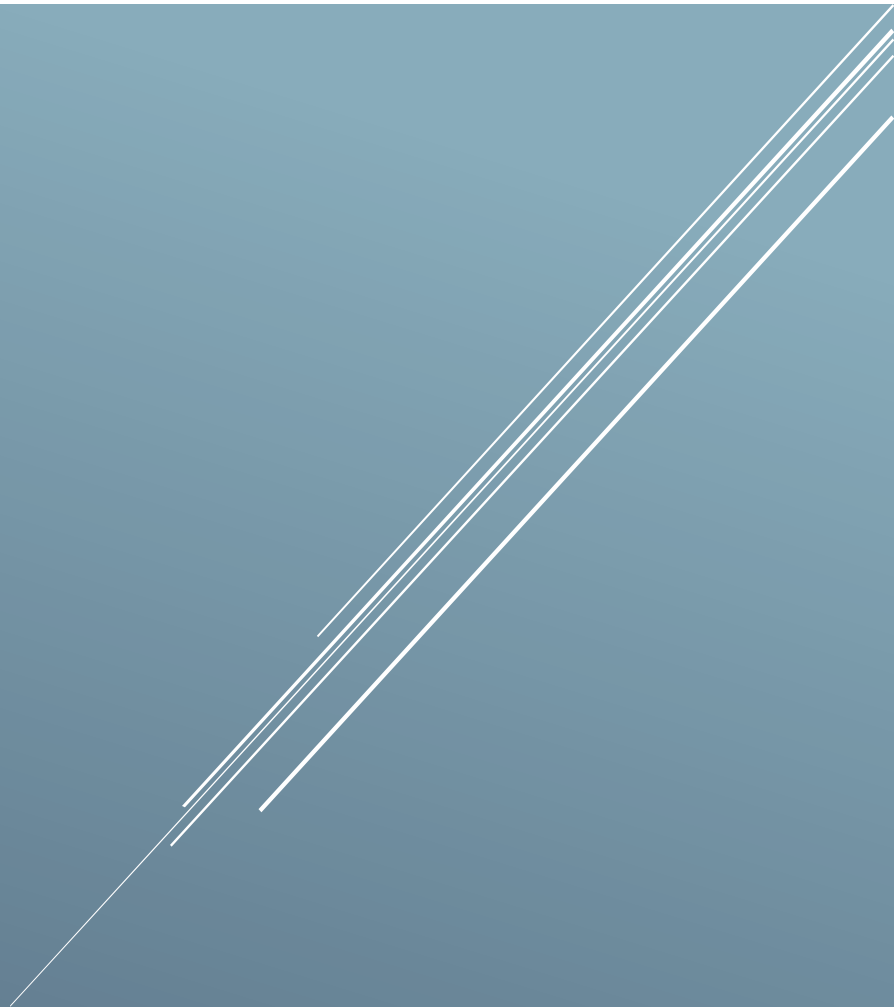




I PLAN DE IGUALDAD GUAYERMINA TEXTIL S.L.

2023-2027

Contenido

1	Introducción	2
1.1	Presentación de la Organización.....	2
1.2	Compromiso de la empresa con la igualdad.....	5
1.3	Plan de Igualdad: marco legal.....	5
2	Partes Suscriptoras del Primer Plan de Igualdad de GUAYARMNA TEXTIL S.L.	6
3	Estructura del Plan de Igualdad.....	8
4	Ámbito personal, territorial y temporal	8
4.1	Ámbito de aplicación.....	8
4.2	Vigencia del Plan de Igualdad.....	9
5	Informe de Diagnóstico	9
6	Objetivos del Plan de Igualdad: generales y específicos.....	14
6.1	Objetivos generales.....	14
6.2	Objetivos específicos.....	15
7	Acciones o medidas para integrar la igualdad.....	18
8	Aplicación y Seguimiento	30
9	Evaluación y Revisión	31
9.1	SISTEMA DE EVALUACIÓN.....	32
9.1.1	Evaluación de resultados. Indicadores	32
9.1.2	Evaluación de proceso:.....	33
9.1.3	Evaluación de impacto:.....	33
10	Cronograma.....	34
11	Procedimiento de modificación.....	37

ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE GUAYARMINA TEXTIL, S.L.

1 Introducción

El presente Plan de Igualdad de la GUAYARMINA TEXTIL S.L., se elabora, con lo finalidad de enumerar e integrar una serie de medidas orientadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres de la empresa.

El presente plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla. El Plan de Igualdad entrará en vigor desde su aprobación por parte de la Comisión de Igualdad y tendrá una duración de cuatro años.

Con respecto a la elaboración del Plan de Igualdad se han seguido una serie de principios transversales.

Sensibilizar al personal sobre los diferentes ejes y medidas que se desarrollan en el presente plan. Conformar a la Comisión de igualdad como eje transversal promotor de la igualdad de la empresa y a sus componentes como agentes de igualdad informales que impulsen la consecución de las medidas y favorezcan el pleno desarrollo del plan de igualdad.

Difundir cada una de las acciones o medidas del plan, ya que es de gran importancia que cada una de las personas que trabajan en la empresa las conozcan y así facilitar el ejercicio de sus derechos. Incluir dentro de la comunicación interna de la empresa un espacio específico de igualdad en donde se favorezca la comunicación a tiempo real de la ejecución de todas las acciones y medidas que están contempladas en el mismo.

Posibilitar la generación de protocolos y procesos de actuación y derivación sobre diferentes ejes, para así lograr que las medidas se perpetúen.

1.1 Presentación de la Organización.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	GUAYARMINA TEXTIL S.L.
NIF	B38321238
Domicilio social	PI. VALLE DE GÜIMAR, MANZANA 5, PARCELA 6, NAVE 3 38509 ARAFO
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA
Año de constitución	2011
Responsable de la Entidad	
Nombre	GEORGINA SAGRERA DUCH
Cargo	CONSEJERA DELEGADA
Telf.	
e-mail	
Responsable de Igualdad	

Nombre	MARINA DÍAZ REQUENA					
Cargo	TÉCNICA DE AJUSTE PERSONAL Y SOCIAL					
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Industria Textil					
CNAE	1399					
Descripción de la actividad	Fabricación de otros productos textiles n.c.o.p.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	C.A. CANARIAS					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres: 33		Hombres: 17		Total: 50	
Centros de trabajo	PI. VALLE DE GÜIMAR, MANZANA 5, PARCELA 6, NAVE 3 38509 ARAFO					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Técnico Ajuste / Unidad de Apoyo					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Formación en igualdad					

GUAYARMINA TEXTIL S.L., en adelante GUAYARMINA, es un Centro Especial de Empleo (CEE) cuya actividad principal se centra en la fabricación, confección, estampación, compra, venta, importación y exportación de géneros textiles y sus productos y materiales que sirvan para su fabricación y derivados. Entre la documentación entregada se encuentra el certificado expedido por la Comunidad Autónoma de Canarias, donde se acredita tal condición.

Se trata de una empresa industrial textil pionera de Canarias, fundada por una familia de larga tradición industrial textil. La empresa cuenta con su propia fábrica, lo cual le permite ofrecer marcas que se adapten a las necesidades de los clientes con un carácter diferenciador importante, de esta manera la empresa cumple con su principal misión que es complacer las expectativas de la clientela.

La empresa textil pionera en el Archipiélago, donde inició su actividad con la confección de artículos enfocados al sector turístico, entonces, con pocas referencias, pero se producían grandes cantidades para la venta al por mayor. Con el tiempo, tal orientación comercial se ha transformado, en gran parte por el impacto de la globalización, y hoy en día, tras un proceso de adaptación, su estrategia se centra en la confección de prendas deportivas personalizadas, equipaciones, chándales, camisetas, polos... Dentro esta amplia oferta, sobresale la realización de uniformes deportivos para diferentes instituciones y colectivos. Esta labor se ha consolidado como el mercado principal. Por otro lado, también se ha dedicado al género de ropa interior sin costuras realizado con hilaturas de alta calidad

Es miembro de colectivos textiles muy respetados en Europa, tales como la Asociación Española de Fabricantes de Productos para la infancia, Children's Fashion Europe, MARCA ESPAÑA y Tenerife Moda.

La empresa posee una nave de más de 3000 metros cuadrados en la cual se encuentran la fábrica y oficinas, en el polígono Industrial de Güímar.

GUAYARMINA TEXTIL fue creada en 2011. Se encuentra localizada en el municipio de Güímar en Santa Cruz de Tenerife. Para su correcto funcionamiento la empresa cuenta con una nave de 3000 m² situada en el polígono industrial de dicha localidad. Este centro de trabajo está distribuido en dos módulos para la correcta gestión del servicio. Dichos módulos son:

- 1.- Espacio de las oficinas, almacén y la recepción de los clientes.
- 2.- Talleres de confección y serigrafía: Consta de un espacio para la recepción y salida del material. Una vez recepcionado el material, se traslada al taller de confección y serigrafía. Tras este proceso se traslada al espacio de salida del material.
- 3.- Otro espacio aparte, está destinado al tratamiento del material industrial, con maquinaria de gran tamaño específica para ello.

La responsable de la entidad es Georgina Sagrera Duch que desempeña la función de la dirección. La empresa no cuenta con Representación Legal de los Trabajadores.

En GUAYARMINA TEXTIL S.L. se valora el esfuerzo por ofrecer siempre el mejor servicio, y para ello cuentan con los medios adecuados y con un equipo de profesionales con años de experiencia en el sector. Es por ello consciente desde sus orígenes de la importancia del capital humano que trabaja en ella.

GUAYARMINA TEXTIL S.L. se define como una organización de personas para las personas, que en la actualidad se vertebra en una línea de trabajo en la que se reconoce un comportamiento social equitativo y responsable que mejore las condiciones de trabajo de todos los empleados, al mismo tiempo que se contribuye al desarrollo social y económico.

Estas actividades se enmarcan en un sector de la economía fuertemente feminizado, lo que ha favorecido el fortalecimiento de una cultura de avance y progreso continuado en el camino hacia la igualdad de oportunidades, que se inserta de forma coherente en el marco sociopolítico imperante.

GUAYARMINA TEXTIL S.L., siguiendo el ejemplo de las instituciones públicas (europeas, estatales y autonómicas) ha puesto de relieve la necesidad de revertir las múltiples desigualdades entre mujeres y hombres detectadas en numerosos diagnósticos, lo que ha derivado en la necesidad de adoptar políticas transversales en el progreso hacia posibles soluciones.

Este marco de desarrollo, unido al interés de la dirección de la empresa por la mejora de las condiciones de las personas que conforman la organización, ha permitido convertir el principio de igualdad de oportunidades en un objetivo estratégico y transversal en todas las empresas y centros de trabajo del grupo GUAYARMINA TEXTIL S.L. Cabe señalar que este principio está claramente enraizado en la cultura organizativa de la empresa.

GUAYARMINA TEXTIL S.L. busca a través de este documento reforzar su compromiso de respeto y garantía de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

en el presente y en el futuro de todas las trabajadoras y los trabajadores de GUAYARMINA TEXTIL S.L. en igualdad de oportunidades.

1.2 Compromiso de la empresa con la igualdad.

El compromiso de GUAYARMINA TEXTIL S.L. con este proyecto y la implicación de la plantilla en esta tarea es una “condición sine qua non” si se quiere conseguir que este Primer Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

La empresa considera la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”. GUAYARMINA TEXTIL S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo, género u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

El 11 de abril de 2022 se firmó nuestro compromiso para la elaboración del I Plan de Igualdad. La Dirección de GUAYARMINA TEXTIL S.L. se compromete a llevar a cabo la implantación del I Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico de su cultura; concediendo a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y el fomento de la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, un valor clave en la política de gestión de las personas.

1.3 Plan de Igualdad: marco legal.

El artículo 14 de la Constitución Española declara el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

Sin embargo, la inclusión del principio de igualdad en un texto legal no ha sido suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo en la sociedad.

Por ello, se pretende que, a través de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, Ley de Igualdad), se realice una política más activa y la implantación de medidas positivas que eviten, dentro de lo posible, todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos, tanto Administración Pública como Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de la mencionada ley.

Según el artículo 46 de la mencionada Ley de Igualdad, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

En este sentido, los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas mediante los que se fijan los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, se aprobó, por un lado, el Real Decreto 901/2020, 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. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo del mismo para su adecuación e impacto.

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, sigue la misma línea e introduce la auditoría retributiva como pieza esencial del diagnóstico del plan de igualdad, definiendo los elementos a contener, así como el registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras y/o la representación legal en aras de garantizar la transparencia salarial y erradicar las diferencias salariales sexistas.

Continuando con la misión de contribuir a una sociedad igualitaria y con el objetivo de alcanzar la efectiva igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad, en el mes de 22 de septiembre de 2022 se comenzó con un estudio de diagnóstico en la empresa para proceder a la negociación y elaboración del I Plan de Igualdad de la compañía.

Finalmente, el 14 de noviembre de 2023 ha sido aprobado el primer Plan de Igualdad de la GUAYARMINA TEXTIL S.L.

2 Partes Suscriptoras del Primer Plan de Igualdad de GUAYARMINA TEXTIL S.L.

Con respecto a la elaboración del Plan de Igualdad se han seguido una serie de principios transversales.

- Sensibilizar al personal sobre los diferentes ejes y medidas que se desarrollan en el presente plan. Conformar a la Comisión de igualdad como eje trasversal promotor de la igualdad de la empresa y a sus componentes como agentes de igualdad informales que impulsen la consecución de las medidas y favorezcan el pleno desarrollo del plan de igualdad.
- Difundir cada una de las acciones o medidas del plan, ya que es de gran importancia que cada una de las personas que trabajan en la empresa las conozcan y así facilitar el ejercicio de sus derechos. Incluir dentro de la comunicación interna de la empresa un espacio específico de igualdad en donde se favorezca la comunicación a tiempo real de la ejecución de todas las acciones y medidas que están contempladas en el mismo.
- Posibilitar la generación de protocolos y procesos de actuación y derivación sobre

diferentes ejes, para así lograr que las medidas se perpetúen.

El primer Plan de Igualdad de GUAYARMINA TEXTIL S.L. ha sido aprobado tras un proceso de participación de toda la plantilla, la Dirección, y la Comisión de Igualdad, en el que se han negociado todas las acciones a implantar en la organización. El 25 de julio de 2022 tuvo lugar la primera reunión de la Comisión de Igualdad para dar comienzo al proceso de diagnóstico del I Plan de Igualdad de la empresa.

La Comisión de Igualdad fue constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

1. Dña.: Marina Díaz Requena (Técnica de ajuste social).
2. Dña.: M.ª Candelaria Padrón Hernández (Técnica de unidad de apoyo).

En representación de los trabajadores y trabajadoras

1. Dña.: Beatriz Méndez Díaz (Persona designada por UGT-FICA Canarias para Igualdad)
2. Dña.: Tenaída Medina Arocha (Secretaria de Mujer, Igualdad y Comunicación de la provincia de Las Palmas).

Con carácter de asesor, con voz, pero sin voto:

1. Dña.: Beatriz Padilla Bello (Técnica de la Oficina Técnica de Igualdad de UGT Canarias)
2. Dña.: Carmen Santiago Álvarez (Técnica del Gabinete de Igualdad CCOO)
3. Dña.: Marta Bárcena López (Agente de igualdad).

Con carácter de oyente en prácticas: Juan Manuel Romero Díaz.

Con posterioridad la persona que ostentaba la legitimidad de CC.OO. es sustituida por Dña. Remedios Moreno Leal. Esta sustitución aparece reflejada en el punto segundo del acta 004.

El proceso de diseño del Plan de Igualdad ha sido transparente. Así, la totalidad de la plantilla ha participado de forma activa en el proceso de diseño e implantación del primer Plan de Igualdad mediante la cumplimentación de cuestionarios de carácter anónimo. Los resultados de las encuestas fueron analizados en la Fase de Diagnóstico.

El 26 de junio de 2023 concluyó la Fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad cuyos resultados fueron estudiados y debatidos por la Comisión de Igualdad y tras ser aprobado por la misma el Informe de Diagnóstico se dio comienzo a la Fase de Diseño y Negociación del Plan de Igualdad.

Durante esta fase la Comisión de Igualdad ha actuado como equipo de trabajo, proponiendo, debatiendo y negociación las medidas a implantar en la organización en materia de igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores de GUAYARMINA TEXTIL S.L.

Esta última fase ha finalizado el 14 de noviembre de 2023 con la aprobación del Primer Plan de Igualdad de GUAYARMINA TEXTIL S.L.

Para la elaboración de este Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se ha contado con el asesoramiento y apoyo de CANADAT. En la misma línea la RLPT ha contado con la asesoría del Área de Igualdad de UGT y CCOO.

El presente plan es de aplicación a la totalidad de la plantilla. El Plan de Igualdad entrará en vigor desde su aprobación por parte de la Comisión de Igualdad y tendrá una duración de cuatro años.

3 Estructura del Plan de Igualdad.

Se trata además de un Plan:

- ♦ Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en GUAYARMINA TEXTIL S.L.
- ♦ Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de GUAYARMINA TEXTIL S.L.
- ♦ Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de GUAYARMINA TEXTIL S.L. la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- ♦ Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- ♦ Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

La estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este objetivo, el I Plan de Igualdad de GUAYARMINA TEXTIL S.L. se estructura del siguiente modo:

- ♦ Objetivos Generales.
- ♦ Objetivos Específicos.
- ♦ Acciones.
 - Descripción.
 - Personal a quien va dirigida.
 - Personal responsable.
 - Plazo.
 - Medios y materiales destinados.
 - Mecanismo de seguimiento y evaluación de la acción.
- Seguimiento y Evaluación.

4 Ámbito personal, territorial y temporal

4.1 Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de GUAYARMINA TEXTIL S.L. en el municipio de Arafo en Santa Cruz de Tenerife, por lo tanto, es de ámbito provincial.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de la empresa, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos que conforme al futuro crecimiento de la empresa vayan incorporándose a la misma.

4.2 Vigencia del Plan de Igualdad.

El Plan tiene una duración prevista de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor el 14 de noviembre de 2023.

Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización y en los casos en los que se considera que una acción debe tener carácter permanente el plazo de realización coincide con la duración del plan.

5 Informe de Diagnóstico

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la colaboración de asesores externos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, ha realizado un diagnóstico de situación, que incluye auditoría retributiva en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, con datos de situación de plantilla correspondientes al año 2020 con el objetivo de conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y detectar oportunidades de mejora.

Las conclusiones del Informe de Diagnóstico, que incluye la Auditoría Retributiva, elaborado y acordado por la Comisión negociadora en fecha de 26 de junio de 2023 sobre los aspectos de mejora detectados en las áreas de la empresa analizadas, cuyo resumen de resultados queda recogido en este apartado del I Plan de Igualdad, han sido la base para el diseño de una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y para la realización del Plan de Igualdad de la organización en el que se contemplan las acciones y medidas que se han de adoptar para garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización de acuerdo a la información y los resultados obtenidos en el diagnóstico

En la primera fase, referente al diagnóstico previo de la situación de la empresa, para la elaboración del plan de igualdad, las partes concluimos:

- ♦ Que este proceso ha sido fruto de una recogida y análisis de los datos obtenidos con la finalidad de identificar posibles indicadores cuantitativos y cualitativos que pudieran ser causantes de desigualdades, desventajas u obstáculos que pudieran existir en nuestra empresa.
- ♦ Que este informe recoge información precisa de nuestra empresa que nos va a posibilitar diseñar y establecer las medidas adoptadas en nuestro plan de igualdad.
- ♦ Que en este informe recogemos las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos

de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral, violencia de género, comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

Proceso de selección y contratación

Es generalizada la contratación indefinida a tiempo completo del personal de ambos sexos y residual la contratación temporal directa y contratación a tiempo parcial. En relación a los procesos de selección, se observa dificultad para poder incorporar candidaturas de ambos sexos en todos los puestos de trabajo ofertados debido a la identificación de roles de perfil femenino y de perfil masculino, que dificultan la incorporación de mayor número de mujeres a estos puestos, y no responden a exigencias objetivas fundamentadas en el sexo sino a estereotipos sociales de género.

Debido a la especial naturaleza de la empresa existe un alto índice de rotación en la plantilla en la plantilla por las bajas por incapacidad temporal.

Esta circunstancia nos permite comprobar que se mantiene la tendencia al incremento en la incorporación de mujeres en los últimos años y los datos sobre promoción profesional muestran también una evolución creciente favorable a la promoción de mujeres con ratios por encima de la ratio general de distribución de hombres y mujeres en la plantilla.

Formación

La formación impartida es mayoritariamente formación técnica necesaria para el puesto de trabajo, se realiza de forma exclusiva dentro de la jornada laboral. Existe un mayor índice de participación en las acciones formativas por parte de las mujeres.

Promoción:

No existe un sistema de promoción establecido, lo que genera dudas a la hora de poder conocer que criterios o aspectos se tienen en cuenta para promocionar.

Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional, condiciones de trabajo y retribuciones de GUAYARMINA TEXTIL S.L. se ajusta a lo establecido en el Convenio de Centros Especiales de Empleo y al sistema de clasificación profesional delimitado en convenio.

Condiciones de trabajo incluida Auditoría Salarial:

Las condiciones de trabajo son las establecidas por Convenio y se aplican indistintamente del sexo de las personas trabajadoras.

INFORME AUDITORIA RETRIBUTIVA

A continuación, y a los efectos de facilitar la lectura y comprensión del diagnóstico, se recoge un resumen de la auditoría salarial con sus principales conclusiones. El contenido íntegro de la Auditoría se adjunta para su consulta si se estima conveniente.

GUAYARMINA TEXTIL es una empresa compleja cuyo personal laboral está organizado en diferentes ubicaciones según una estructura funcional, se distribuyen en diferentes puestos y funciones, teniendo como base para su gestión un convenio colectivo.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de GUAYARMINA TEXTIL, la empresa ha asumido una equivalencia de categorías a nivel nacional, dando lugar a 14 grupos de asimilación

En base a lo anterior, la feminización de la empresa es una realidad en nueve de los catorce grupos:

- ♦ Grupo feminizado: Técnico/a integración social, operador/a fabricación, especialista confección, oficial acabados aprestos tintes, oficial confección, auxiliar mantenimiento, director/a comercial, director/a financiero, oficial administración 2ª.
- ♦ Grupos masculinizados: Programador analista aplicaciones informáticas, auxiliar administración, oficial de laboratorio, oficial ventas, oficial almacén.

Durante el ejercicio de referencia 2021 aparecen 52 entradas en el registro retributivo. Han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 52 personas, de las que un 66 % son mujeres frente al 34 % de representación masculina.

Este porcentaje es el reflejo de una realidad social que muestra que siguen existiendo sectores donde permanecen los roles estereotipados de género.

Se han analizado los convenios colectivos de aplicación para la empresa sin que se hayan encontrado sesgos de género.

Por rangos de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género.

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la empresa cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. El Registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo con la normativa legal vigente, GUAYARMINA TEXTIL ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021).

El registro incluye 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 (25%). De acuerdo con el registro retributivo de GUAYARMINA TEXTIL no se aprecian diferencias superiores a un veinticinco por ciento (25%), a favor de los hombres o de las mujeres en ninguna de las agrupaciones profesionales. La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

En base a lo anterior, GUAYARMINA TEXTIL ha elaborado los registros salariales en media y en mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada, dejando diferencias salariales por debajo del siete por ciento (7%) y, en todo caso, por debajo del veinticinco por ciento (25%).

En consecuencia, las diferencias superiores a este porcentaje en los registros retributivos efectivos quedan justificadas por las situaciones personales de reducción de jornada o los contratos de trabajo por una temporalidad inferior al año de referencia. En función de los datos auditados, GUAYARMINA TEXTIL estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

En materia de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se observa que los derechos de conciliación de la vida personal y laboral reconocidos en la normativa y en el convenio colectivo aplicable se ejercen de manera indistinta por entre hombres y mujeres de plantilla, pero en mayor medida por parte de las mujeres.

Infrarrepresentación femenina

En materia de infrarrepresentación femenina, según recoge el Informe de Diagnóstico, GUAYARMINA TEXTIL S.L. durante el año 2022 está conformada por 50 personas trabajadoras. En relación con la distribución de la plantilla por sexo en la empresa no existe paridad entre mujeres y hombres, se trata de una empresa claramente feminizada. Las mujeres constituyen el 66% de la plantilla y los hombres un 34%.

Existe segregación horizontal en la distribución ocupacional de la plantilla. La mujer se encuentra representada en el nivel de Dirección, y en el de mandos intermedios por tanto no podemos concluir la existencia de segregación vertical.

Retribuciones

Se concluye que no existe brecha salarial, no teniendo relación la posible diferencia salarial en la organización con la existencia de discriminación entre mujeres y hombres como se explica en el análisis efectuado en el Registro Retributivo y se determina que en base a todo lo anterior, Guayarmina Textil, S.L. estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo

Contempla en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales la evaluación específica de riesgos laborales asociados al embarazo y a la lactancia materna con previsión de medidas específicas (adaptación de puestos o retirada de puesto).

En materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, GUAYARMINA TEXTIL S.L., aplica los protocolos previstos en los Convenios Colectivos de aplicación. Actualmente, no existen políticas específicas de atención a Víctimas de Violencia de Género. En el entorno profesional interno no se han realizado acciones sistemáticas de revisión del uso del lenguaje inclusivo.

En general la plantilla tiene una visión positiva de la empresa en cuanto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tanto mujeres como hombres de la empresa piensan igual y además este dato es consistente en todo el proceso de análisis de la información ya que en las preguntas abiertas también se ha hecho referencia a que la empresa respeta el principio de igualdad.

Dentro de esa misma tendencia, la plantilla opina que a la empresa se puede acceder en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque se observa que la empresa está altamente feminizada, la plantilla refiere que en muchas ocasiones es difícil contar con trabajadoras mujeres porque esta actividad está marcada por los estereotipos de género tradicionales.

Guayarmina Textil cumple con el artículo 28. 3 del ET sobre igual salario por igual trabajo, y las diferencias en la retribución efectiva se justifiquen por situaciones personales como la reducción de jornada o los contratos de menos de un año de referencia. La compañía utiliza una perspectiva de género para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación, y prioriza candidatos con discapacidad. La compañía adapta sus procesos de selección, métodos de contratación y puestos de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

Guayarmina Textil S.L. mantiene una estrategia de capacitación constante para todos los empleados, con igualdad de acceso para mujeres y hombres. La empresa diseña un plan de formación anual en base a las necesidades e intereses de los trabajadores, y los criterios del plan son propuestos por la dirección con el apoyo de la unidad de ajuste y apoyo. La empresa utiliza varios canales de comunicación para difundir información sobre oportunidades de formación.

La causa más habitual de baja de la empresa es la finalización del contrato, y la distribución de las bajas definitivas por edades es similar a la distribución general de la empresa. La empresa tiene un mayor porcentaje de mujeres que se van por jubilación y en el grupo de edad de 20-29 años.

En relación con si conocen las medidas de conciliación laboral, personal y familiar, existe un gran número de personas trabajadoras que no conocen las medidas. Se debería establecer alguna medida en el plan de igualdad en este aspecto.

En cuanto a las últimas preguntas sobre estereotipos y falsas creencias en materia de igualdad en general la plantilla tiene una visión positiva de la igualdad, aunque se observa falta de concienciación sobre la importancia de conocer esta realidad en profundidad.

Ante este diagnóstico se proponen una serie de actuaciones enfocadas a mejorar aquellas necesidades y dificultades encontradas:

- ♦ El acceso al empleo es el primer ámbito de incidencia no sólo para equilibrar la proporción de mujeres y hombres en la plantilla, sino también para permitir su acceso en zonas/áreas/departamentos donde se realizan tareas tradicionalmente masculinas. Para conseguir este objetivo se propone fomentar la presentación de candidaturas femeninas en procesos de selección y promoción a puestos ocupados tradicionalmente por hombres con objeto de ir equilibrando progresivamente la distribución por sexos.
- ♦ En cuanto a los usos no sexistas del lenguaje, la empresa debe de realizar una labor importante a la hora de transmitir comunicados de forma inclusiva. Se hace necesario e imprescindible mejorar y adoptar como propio, el uso de lenguaje no sexista, en lo que se refiere a la información que se transmite. Además, y como punto de partida, se debería revisar de nuevo la documentación que se utiliza en el centro establecimientos, tanto documentación interna como aquella dirigida al exterior para dar una imagen real de uso de lenguaje inclusivo.
- ♦ A pesar de que la política salarial tiene como referencia el convenio colectivo de centros especiales de empleo, la empresa necesita protocolizar su política salarial, tanto fija

como variable para garantizar la completa neutralidad y transparencia en la aplicación de los criterios retributivos

- ♦ Por lo que respecta a la Formación, se hace imprescindible implantar un plan de formación que responda claramente a las necesidades formativas del personal. Además, toda la política de formación tiene que trabajarse desde la perspectiva de género
- ♦ Se recomienda estudiar nuevas políticas de conciliación, adaptadas al sector y a sus particularidades, que, de alguna forma, beneficien y mejoren el bienestar de personal fijo y temporal y/o eventual.
- ♦ Para hacer referencia a las conclusiones en el área de Salud Laboral, se hace necesario, por un lado, en cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, la máxima difusión del protocolo, así como realizar una labor de sensibilización y acciones formativas al respecto.
- ♦ Para finalizar, se debe aprovechar la sensibilización existente del personal con la violencia de género y colectivos LGTBIQ+, ya que se percibe que todos/as son conscientes de la gravedad de esta situación que afecta a tantas personas. Es fundamental que la empresa, como agente social, siga participando activamente, en la medida de sus posibilidades, ofreciendo charlas para que la plantilla y sus grupos de interés (alumnado, proveedores, empresas, etc.) tengan un mayor conocimiento y consecuentemente, una mayor sensibilización

El documento completo del Informe del Diagnóstico de la empresa se encuentra en el anexo I.

Los resultados de la auditoria retributiva se encuentran en el anexo II.

6 Objetivos del Plan de Igualdad: generales y específicos.

El principal objetivo del I Plan de Igualdad de GUAYARMINA TEXTIL S.L. es fortalecer el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En la formulación de estos objetivos, así como de las medidas acompañantes, se ha seguido los criterios de simplicidad, practicidad, y facilidad de cuantificación, para facilitar el seguimiento de su implantación. Del mismo modo, se pueden clasificar en objetivos genéricos, específicos y acciones concretas.

6.1 Objetivos generales

La consulta y posterior implementación del presente Plan de Igualdad tiene como objetivo avanzar en la igualdad de género, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En concreto, desde la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del

diagnóstico de situación objeto de análisis, se han establecido los siguientes objetivos generales:

- Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y garantizar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

Se ha realizado un análisis de la situación actual de la empresa en relación a la igualdad de derechos entre trabajadoras y trabajadores y su normativa de aplicación. De esta revisión se desprenden los siguientes objetivos específicos finales que la entidad pretende alcanzar con el Plan de Igualdad y se proponen a continuación.

6.2 Objetivos específicos.

PROCESO DE SELECCIÓN	
Objetivo General	Objetivos específicos
Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo a cualquier puesto de trabajo en la organización, sin utilizar medidas discriminatorias.	Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección de personal de la empresa. Objetivo 2: Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, su cultura y, valores en la búsqueda del bien común
PROCESO DE CONTRATACIÓN	
Objetivo General	Objetivos específicos
Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: indefinidos o eventuales	Objetivo 1: Mejorar el proceso de incorporación de nuevos/as personas, garantizando los conocimientos que permitan la integración efectiva de la perspectiva de género.
PROMOCIÓN O DESARROLLO PROFESIONAL	
Objetivo General	Objetivos específicos

Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.	Objetivo 1: Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de las candidaturas. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción. Objetivo 2: Facilitar la promoción interna, también a nivel de grupo empresarial, sobre los procesos de selección externa.
FORMACIÓN	
Objetivo General	Objetivos específicos
Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.	Objetivo 1: Disponer de un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género. Objetivo 2: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. Objetivo 3: Atender la gestión de la formación en materia de igualdad de género en coherencia con el plan de igualdad y la cultura de igualdad.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo General	Objetivos específicos
Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Objetivo 1: Ordenación del tiempo de trabajo.
AREA DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD	
Objetivo General	Objetivos específicos
Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.	Objetivo 1: Conocer y evaluar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad. Objetivo 2: Dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa. Objetivo 3: Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional. Objetivo 4: Ampliar la oferta de medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
Objetivo General	Objetivos específicos
Introducir un enfoque de género en las políticas de salud laboral.	Objetivo 1: Realizar acciones para la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular. Objetivo 2: Llevar un registro de las denuncias, si se dan, presentadas por año.

	Objetivo 3: Ofrecer en los reconocimientos médicos pruebas específicas atendiendo a los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Objetivo General	Objetivos específicos
Presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa.	Objetivo: Conseguir que la presencia de mujeres y hombres en los puestos más masculinizados sea más equitativa.
RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	
Objetivo General	Objetivos específicos
Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo de igual valor.	Objetivo1: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	
Objetivo General	Objetivos específicos
Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Guayarmina Textil S.L.: Comunicación	Objetivo 1: Garantizar la Incorporación y posterior continuidad de los valores de igualdad y equidad en la empresa. Objetivo 2: Introducir la perspectiva de género en la estrategia y cultura organizativa de la empresa Objetivo 3: Introducir la perspectiva de género en la estrategia y cultura organizativa de la empresa. Objetivo 4: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente.
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo General	Objetivos específicos
	Objetivo 1: Realizar acciones de difusión del protocolo específico en casos de acoso sexual y por razones de sexo.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo General	Objetivos específicos
Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla. Articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.	Objetivo 1: Seguir sensibilizando a la plantilla sobre la importancia y gravedad de la violencia de género como acción de responsabilidad con la sociedad. Objetivo 2: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género.
DIVERSIDAD E IDENTIDAD SEXUAL	
Objetivo General	Objetivos específicos
Sensibilizar a la plantilla en el respeto a la Diversidad e Identidad Sexual.	Objetivo 1: Sensibilizar a través de diferentes eventos a los grupos de interés sobre Área De Diversidad E Identidad Sexual.

Las medidas sintetizadas en el cuadro anterior se desarrollan inmediatamente a continuación en este documento. Cabe señalar que dichas medidas van referidas a los datos y conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación de plantilla de la empresa.

7 Acciones o medidas para integrar la igualdad.

A continuación, se detallarán las acciones o medidas acordadas para la integración del principio de igualdad en GUAYARMINA TEXTIL S.L.

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

SELECCIÓN: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: indefinidos o eventuales	
Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades revisando los procesos de selección de personal de la empresa.	
Medida 1: Actualizar la base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional, teniendo especial atención en lo referente a las personas trans.	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Registro anual de contrataciones desagregado por sexo
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Cronograma de implantación	Segundo año del plan
Medida 2: Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. CV anónimo establecido
Cronograma de implantación	Segundo año del plan
Personas destinatarias	Demandantes de empleo
Medida 2: En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Clausula redactada en el acuerdo o contrato mercantil
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	Empresas contratadas para los procesos de selección

SELECCIÓN: Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: indefinidos o eventuales

Objetivo: Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, su cultura y, valores en la búsqueda del bien común	
Medida 1: Insertar en las ofertas un párrafo donde quede implícito el compromiso de la empresa con la igualdad de género.	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Párrafo escrito e insertado en las ofertas
Cronograma de implantación	Segundo año del plan
Personas destinatarias	Demandantes de empleo
Medida 2: Incorporar el compromiso de la empresa con la igualdad de género en el guion a seguir de la entrevista de personal.	
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. Añadir compromiso en el guion
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	Demandantes de empleo
Medida 3: Difusión de ofertas de trabajo con imágenes y lenguaje que fomenten la captación de candidatas o candidatos para sectores con menos representación de uno de los dos sexos	
Responsables	Responsable de RRHH
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	Demandantes de empleo
Medida 4: En los procesos de selección, en igualdad de mérito se priorizará en la selección el sexo menos representado.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Registro anual contrataciones desagregado por sexo
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	Demandantes de empleo

CONTRATACIÓN: Acceso al empleo	
Objetivo: Mejorar el proceso de incorporación de nuevos/as personas, garantizando los conocimientos que permitan la integración efectiva de la perspectiva de género	
Medida 1: Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que intervienen y/o participan en el proceso de selección del personal, incluyendo formación específica para la inclusión del colectivo trans, teniendo especial atención en lo referente a las mujeres trans.	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	Plan anual de formaciones
Cronograma de	Segundo año de vigencia del plan

implantación	
Personas destinatarias	Departamento de selección de personal

ÁREA DE PROMOCIÓN O DESARROLLO PROFESIONAL

PROMOCIÓN: <i>Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.</i>	
Objetivo: Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de las candidaturas. Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.	
Medida 1: Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la colaborador/a pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Apartados incluidos y preguntas de la entrevista elaboradas
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Medida 2: Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades	
Responsables	Responsable RRHH.
Indicadores	1. Información realizada
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Medida 3: La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	
Responsables	Responsable de RRHH
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. N.º de vacantes cubiertas internamente / N.º total de vacantes. 2. N.º de personas que han promocionado en GUAYARMINA TEXTIL S. L.
Personas destinatarias	Personas demandantes de promoción interna
Medida 4: Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en la empresa.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. % de promociones de mujeres y hombres.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas	Integrantes de la comisión de igualdad

destinatarias	
---------------	--

DESARROLLO PROFESIONAL: *Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.*

Objetivo: Facilitar la promoción interna sobre los procesos de selección externa.

Medida 5: Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.

Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de comunicados realizados
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. N.º de vacantes cubiertas internamente / N.º total de vacantes. 2. N.º de personas que han promocionado en GUAYARMINA TEXTIL S. L.

Medida 6: Realización bianual de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.

Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Informe a la Comisión de Seguimiento de la valoración de puestos de trabajo.
Cronograma de implantación	Tercer año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla

ÁREA DE FORMACIÓN

Formación: *Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.*

Objetivo: Disponer de un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género

Medida 1: Diseñar de nuevo el plan de formación interno mediante un procedimiento que incluya la perspectiva de género y la sensibilización en lo referente al colectivo LGTBI, con especial atención a las mujeres trans.

Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Creación de un procedimiento en formación interna y elaboración del plan de formación
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan

Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Medida 2: Dar a conocer el Plan de formación a través de los diferentes tabloneros de anuncios, email.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Plan de formación anual difundido.
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla

Formación: Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.

Objetivo: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos

Medida 1: Impartir cursos de formación en igualdad de género actualizados en base a la nueva normativa dirigida a toda la plantilla

Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Nº de cursos impartidos 2. % de hombres y mujeres formadas.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Medida 2: Establecer un sistema de recogida de datos por sexo, número de horas y tipos de cursos, que permita analizar la formación desde la perspectiva de género.	
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Registro de recogida de datos realizados 2. Porcentaje de mujeres/total plantilla.
Cronograma de implantación	Tercer año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla

Formación: Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.

Objetivo: Atender la gestión de la formación en materia de igualdad de género en coherencia con el plan de igualdad y la cultura de igualdad y la diversidad.

Medida 1: Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la empresa

Responsables	Dirección, Responsable RRHH
Cronograma de	Durante toda la vigencia del plan

implantación	
Personas destinatarias	Empresas de formación
Indicadores	1.Cláusula redactada. 2.Comunicación a todos los proveedores. 3.Incluida en los contratos de servicios.
Medida 2: Incluir formación específica para el desarrollo de habilidades y conocimientos que puedan ser útiles para la promoción interna.	
Responsables	Dirección, Responsable RRHH
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. Plan anual de formación. 2. Número de promociones internas

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO

CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
Medida 1: Realizar de manera bianual un análisis de clima laboral, que examine la cultura organizativa y que proponga soluciones de mejora en este sentido Garantizar un tratamiento igualitario en condiciones laborales.	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Informe de clima laboral que deberá ser presentado a la mesa de seguimiento del pan de igualdad.
Cronograma de implantación	Tercer año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: <i>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.</i>
Objetivo: Conocer y evaluar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Medida 1: Elaborar y distribuir una encuesta de valoración de las medidas existentes	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Encuesta conciliación diseñada 2. Encuesta administrada 3. Informe de resultados
Objetivo: Dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa	
Medida 2: Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa las distintas medidas de conciliación	
Responsables	Responsable de RRHH
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. N.º y canales de comunicación utilizados

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: *Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.*

Objetivo: Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.

Medida 1: Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Nº mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: *Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.*

Objetivo: Ampliar la oferta de medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

Medida 1: Fomento de reuniones de empresa en horarios que faciliten políticas de conciliación, teniendo en cuenta las reducciones de jornada.

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Comunicados y horarios planteados

Medida 2: Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	N.º de personas desagregado por sexo que se acogen a reducción jornada hayan tomado formación
Medida 3: Desconexión digital-Horario para recibir emails o WhatsApp laborales elaborando un protocolo de desconexión.	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Descripción detallada de la medida. 2. Difusión de esta a toda la plantilla-Acciones de difusión 3. Medida implantada. Fecha inicio.

ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

<i>Salud Laboral: Introducir un enfoque de género en las políticas de salud laboral</i>	
Objetivo: Realizar acciones para la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular.	
Medida 1: Actualizar a toda la plantilla con acciones de formación, información y sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.	
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. Número de jornadas formativas realizadas. 2. N.º personas formadas segregada por sexo
Objetivo: Llevar un registro de las denuncias, si se dan, presentadas por año.	
Medida 1: Registrar cualquier denuncia o incidencia que pueda darse en esta área.	
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Dirección y responsable de RRHH
Objetivo: Ofrecer en los reconocimientos médicos pruebas específicas atendiendo a los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres.	
Medida 1: Revisión ginecológica a mujeres mayores de 45 años y análisis PCA a los	

hombres mayores de 55.	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	Plantilla que cumpla con los rangos de edad marcados
Responsables	Dirección y responsable de RRHH
Indicadores	1. Nº de personas trabajadoras, desagregado por sexo, que se acogen a la medida.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<i>Infrarrepresentación Femenina:</i> Presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la empresa	
Objetivo: Conseguir que la presencia de mujeres y hombres en los puestos más masculinizados sea más equitativa	
Medida 1: Priorización de selección de CV de mujeres para puestos masculinizados	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Selección de CV de mujeres cualificadas ante hombres en igualdad de condiciones en aquellos puestos masculinizados para conseguir la presencia equitativa de mujeres en áreas masculinizadas

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	
Objetivo: Establecer una igualdad salarial, transparencia y unas óptimas condiciones laborales.	
Medida 1: Delimitación de criterios objetivos y conceptos que permiten la percepción de pluses y complementos salariales y extrasalariales.	
Responsables	Responsable RRHH y Asesoría Laboral
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. Se realizará una revisión de todos los complementos y pluses concedidos, para garantizar su justificación. 2. Confirmación de recepción del documento que incluye todos los criterios establecidos
Medida 2: Revisión salarial de aquellas categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres.	
Responsables	Asesoría Laboral y Dirección
Cronograma de	Segundo año de vigencia del plan

implantación	
Personas destinatarias	Personas pertenecientes a las categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial
Indicadores	1. Los resultados que permitirán evaluar esta acción vendrán determinados por las conclusiones de la auditoría salarial anual que se llevará a cabo.
Medida 3:	Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo.
Responsables	Dirección y gerencia
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores:	Verificar si se ha realizado el registro retributivo Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo. Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo. Verificar la tendencia de la brecha salarial.

ÁREA DE COMUNICACIÓN, IMAGEN Y/O LENGUAJE NO SEXISTA

<i>Mejora de la comunicación inclusiva y no sexista.</i>	
Objetivo: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas	
Medida 1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo a fin de eliminar estereotipos de género	
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH y comunicación
Indicadores	N.º de comunicados realizados

<i>Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Guayarmina Textil S.L.</i>	
Objetivo: Garantizar la Incorporación y posterior continuidad de los valores de igualdad y equidad en la empresa.	
Medida 1: Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación al compromiso de GUATARMINA TEXTIL S.L. con la igualdad de oportunidades.	
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas	La totalidad de la plantilla

destinatarias	
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	. N.º de comunicados realizados
Medida 2: Comunicar a la plantilla, los avances que se hayan realizado tras la aprobación del plan de igualdad aprobado en 2023	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable de RRHH

<i>Introducir la perspectiva de género en la estrategia y cultura organizativa de la empresa</i>	
Objetivo: Introducir la perspectiva de género en la estrategia y cultura organizativa de la empresa	
Medida 1: Incorporar la perspectiva de género en la misión y visión de la empresa. Cultura de empresa	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. Incorporación realizada y publicada
Responsables	Dirección, Responsable RRHH
<i>Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en Guayarma Textil S.L.: Comunicación</i>	
Objetivo: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente	
Medida 1: Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades en los medios de comunicación interna, comunicando al personal quienes son las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.	
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan de igualdad
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. N.º de canales de comunicación usados 2. Fecha de la nota y correos enviados
Medida 2: Publicar el Plan de Igualdad en la WEB CORPORATIVA	
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan de igualdad
Personas destinatarias	Público general.
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. Fecha de la publicación
Medida 3: Sensibilizar a la plantilla en igualdad de género a través de acciones formativas, eventos, etc.	

Cronograma de implantación	Segundo año del plan de igualdad
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de cursos impartidos 2. N.º de personas participantes segregada por sexo 3. Contenido de la formación

ÁREA DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo: Realizar acciones de difusión del protocolo específico en casos de acoso sexual y por razones de sexo	
Medida 1: Realización de varias acciones de difusión a través de los distintos canales del protocolo realizado por GUAYARMINA TEXTIL S.L. de acoso sexual y por razones de sexo.	
Cronograma de implantación	Desde la firma del plan de igualdad
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Dirección, Responsable RRHH
Indicadores	1. Difusión del protocolo de acoso sexual y por razones de sexo.

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: <i>Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla. Articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.</i>	
Objetivo: Seguir sensibilizando a la plantilla sobre la importancia y gravedad de la violencia de género como acción de responsabilidad con la sociedad	
Medida 1: Realizar acciones informativas en materia de violencia de género.	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	N.º de acciones realizadas

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: <i>Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla. Articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.</i>	
Objetivo: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género	

Medida 1: Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. El nombre de las asociaciones con las que se colabora
Medida 2: Poner a disposición de las trabajadoras víctimas de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad.	
Cronograma de implantación	Durante la vigencia del plan
Personas destinatarias	Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género
Responsables	Gerencia
Indicadores	1. N.º de anticipos otorgados

ÁREA DE DIVERSIDAD E IDENTIDAD SEXUAL

Colectivo Área De Diversidad E Identidad Sexual: Sensibilizar a la plantilla en el respeto a la Diversidad E Identidad Sexual	
Objetivo: Sensibilizar a través de formaciones y colaboraciones con asociaciones relacionadas con la diversidad e identidad sexual.	
Medida 1: Sensibilizar a través de formaciones y colaboraciones con asociaciones relacionadas con la diversidad e identidad sexual.	
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. N.º de colaboraciones realizadas

8 Aplicación y Seguimiento

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello GUAYARMINA TEXTIL S.L. evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente

de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades 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.

Para llevar a cabo el seguimiento se contará con una Comisión de Seguimiento que estará formada por:

En representación de la empresa:

1. Dña.: Candelaria Rodríguez Ferrera (Directora área administrativa).
2. Dña.: M.ª Candelaria Padrón Hernández (Técnica de unidad de apoyo).

En representación de los trabajadores y trabajadoras

3. Dña.: Beatriz Méndez Díaz (Persona designada por UGT-FICA Canarias para Igualdad)
4. Dña.: Remedios Moreno Leal (Secretaria de Organización y Finanzas de Federación de Servicios de CCOO Canarias)

Las reuniones con la comisión negociadora se realizarán anualmente según disponibilidad de los integrantes de esta.

El procedimiento de seguimiento se realizará según establece el nuevo RD.

9 Evaluación y Revisión

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de la GUAYARMINA TEXTIL S.L. a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2027 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo a los indicadores contemplados en el plan y previstos para cada medida, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

9.1 SISTEMA DE EVALUACIÓN

El plan de igualdad el sistema de evaluación se compone de los siguientes parámetros:

9.1.1 Evaluación de resultados. Indicadores

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIONES NUEVAS
Área de selección	
Área de promoción	
Área de ordenación del tiempo de trabajo	
Área de condiciones de trabajo	
Área de formación	
Área de representatividad	
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión	
Otras áreas de intervención	
TOTAL	

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

PERSONAS BENEFICIARIAS			
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total

- Número y sexo de personas beneficiarias por categorías:

PERSONAS BENEFICIARIAS			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

- Otros.

9.1.2 Evaluación de proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Mecanismos de seguimiento periódico.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

9.1.3 Evaluación de impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

Los objetivos y acciones que se recogen en el I Plan de Igualdad de GUAYARMINA TEXTIL S.L., así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones.

Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas. El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento.

En las reuniones anuales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

En la evaluación final del plan, se tendrá en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.
5. Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

10 Cronograma

CRONOGRAMA	
MEDIDAS	TEMPORALIZACIÓN
AREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Actualizar una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Segundo año del plan
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal	Segundo año del plan
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Durante toda la vigencia del plan
Insertar en las ofertas un párrafo donde quede implícito el compromiso de la empresa con la igualdad de género	Segundo año del plan
Incorporar el compromiso de la empresa con la igualdad de género en el guion a seguir de la entrevista de personal.	Durante toda la vigencia del plan
Difusión de ofertas de trabajo con imágenes que fomenten la captación de candidatas o candidatos para sectores con menos representación de uno de los dos sexos	Durante toda la vigencia del plan
En los procesos de selección, en igualdad de mérito se priorizará en la selección el sexo menos representado.	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE CONTRATACIÓN	
Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que intervienen y/o participan en el proceso de selección del personal.	Segundo año de vigencia del plan
AREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/la colaborador/a pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.	Durante toda la vigencia del plan
Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades	Durante toda la vigencia del plan
La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos	Durante toda la vigencia del plan

Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía.	Durante toda la vigencia del plan
Reforzar los procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes en GUAYARMINA TEXTIL S.L.	Durante toda la vigencia del plan
Realización bianual de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.	Tercer año de vigencia del plan
AREA DE FORMACIÓN	
Diseñar de nuevo el plan de formación interno mediante un procedimiento que incluya la perspectiva de género	Segundo año de vigencia del Plan
Dar a conocer el Plan de formación a través de los diferentes tableros de anuncios, email.	Segundo año de vigencia del plan
Impartir cursos de formación en igualdad de género actualizados en base a la nueva normativa dirigida a toda la plantilla	Durante toda la vigencia del plan
Establecer un sistema de recogida de datos por sexo, número de horas y tipos de cursos, que permita analizar la formación desde la perspectiva de género.	Tercer año de vigencia del plan
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para la empresa.	Durante toda la vigencia del plan
Incluir formación específica para el desarrollo de habilidades y conocimientos que puedan ser útiles para la promoción interna.	Segundo año del plan
AREA CONDICIONES DE TRABAJO	
Realizar de manera bianual un análisis de clima laboral, que examine la cultura organizativa y que proponga soluciones de mejora en este sentido. Garantizar un tratamiento igualitario en condiciones laborales.	Tercer año de vigencia del plan.
AREA DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD	
Elaborar y distribuir una encuesta online de valoración de las medidas existentes.	Segundo año de vigencia del plan
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa las distintas medidas de conciliación	Durante toda la vigencia del plan
Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.	Durante toda la vigencia del plan
Fomento de reuniones de empresa en horarios que faciliten políticas de conciliación.	Durante toda la vigencia del plan

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Durante toda la vigencia del plan
Desconexión digital-Horario para recibir emails o WhatsApp laborales: fuera del horario laboral	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
Actualizar a toda la plantilla con acciones de formación, información y sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o de orientación sexual.	Primer año de vigencia del plan
Registrar cualquier denuncia o incidencia que pueda darse en esta área.	Durante toda la vigencia del plan
Revisión ginecológica a mujeres mayores de 45 años y análisis PCA a los hombres mayores de 55.	Segundo año de vigencia del plan
AREA INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
Priorización de selección de CV de mujeres para impartición de certificados masculinizados	Segundo año de vigencia del Plan
AREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	
Delimitación de criterios objetivos y conceptos que permiten la percepción de pluses y complementos salariales y extrasalariales.	Segundo año de vigencia del Plan
Revisión salarial de aquellas categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres.	Segundo año de vigencia del Plan
Impulsar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo	Durante el primer año de la vigencia del plan
AREA DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	
Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo a fin de eliminar estereotipos de género	Durante toda la vigencia del plan
Mantener la difusión y publicidad en nuestros canales de comunicación el compromiso de GUAYARMINA TEXTIL S.L. con la igualdad de oportunidades.	Durante toda la vigencia del plan
Comunicar a la plantilla, los avances que se hayan realizado tras la aprobación del plan de igualdad aprobado en 2023	Segundo año de vigencia del plan
Incorporar la perspectiva de género en la misión y visión de la empresa. Cultura de empresa	Segundo año de vigencia del plan

Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades en los medios de comunicación interna, Comunicando al personal quienes son las personas integrantes de la Comisión de Igualdad	Desde la firma del Plan de Igualdad
Publicar el plan de Igualdad en la WEB CORPORATIVA	Desde la firma del Plan de Igualdad
Sensibilizar a la plantilla en igualdad de género a través de acciones formativas, eventos, etc	Segundo año de vigencia del plan
AREA PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Realización de varias acciones de difusión a través de los distintos canales del protocolo realizado por GUAYARMINA TEXTIL S.L. de acoso sexual y por razones de sexo	Desde la firma del Plan de Igualdad
AREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Realizar acciones informativas en materia de violencia de género a los diferentes grupos de interés como son el alumnado, proveedores, etc.	Segundo año de vigencia del plan
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género	Segundo año de vigencia del plan
Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad	Durante toda la vigencia del plan
AREA DE DIVERSIDAD E IDENTIDAD SEXUAL	
Sensibilizar a través de formaciones y colaboraciones con asociaciones relacionadas con la diversidad e identidad sexual.	Segundo año de vigencia del plan

11 Procedimiento de modificación.

El I Plan de Igualdad de GUAYARMINA TEXTIL S.L., se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 RD 901/2020, de 13 de octubre:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad 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.

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

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión aplicará de la siguiente forma, en caso de producirse. Todas aquellas solicitudes o propuestas de modificación de este plan de igualdad, cualesquiera que sean, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora.

ANEXO I: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE GUAYARMINA TEXTIL, S.L.

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, GUAYARMINA TEXTIL, S.L. y la representación de las trabajadoras y trabajadores, de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de GUAYARMINA TEXTIL, S.L. están orientados hacia el respeto de las personas que integran la organización, las partes firmantes reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional en GUAYARMINA TEXTIL, S.L. materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

GUAYARMINA TEXTIL, S.L. y la representación de los trabajadores y trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Asimismo, GUAYARMINA TEXTIL, S.L. está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad que tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el 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, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, GUAYARMINA TEXTIL, S.L. implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.**

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. **Medidas proactivas** o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, GUAYARMINA TEXTIL, S.L. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- GUAYARMINA TEXTIL, S.L. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.
- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este protocolo es desarrollar un **procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo**, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

- **Fomentar la cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- **Prevenir, detectar y solucionar** posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Investigar** internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- **Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares** durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- **Proporcionar la ayuda** que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- **Proteger a las personas que han presentado una denuncia** de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
- **Adoptar medidas disciplinarias** contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en GUAYARMINA TEXTIL, S.L. en territorio autonómico, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan

servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo 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 las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, en los vestuarios, talleres y zonas comunes.
- 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 los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será el mismo que el periodo de vigencia del plan de igualdad de GUAYARMINA TEXTIL, S.L. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años y una evaluación final

Los plazos para la revisión del protocolo serán los determinados en el plan de igualdad en el que se integre, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre. Asimismo, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forma parte del plan de igualdad.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad.

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y anonimato**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

GUAYARMINA TEXTIL, S.L. adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

- **Contradicción**

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Restitución de las víctimas**

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

- **Protección de Datos**

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

- **Indemnidad frente a represalias**

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La

consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

8.1. Acoso sexual

Según el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento. Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

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

- Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de la existencia o no existencia de poder estructural:

A) Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder estructural, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. No existe un poder estructural, puede ser realizado por cualquier persona que trabaje o colabore en la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo.

- Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

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

8.2. Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.

- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
 - Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
 - Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa proporcionará:

- **Información y Sensibilización**

GUAYARMINA TEXTIL, S.L. realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la empresa. Además, estará colgado en la web de la empresa.

- **Formación**

GUAYARMINA TEXTIL, S.L. se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de GUAYARMINA TEXTIL, S.L. y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

3. Dña.: Candelaria Rodríguez Ferrera (Directora área administrativa).
4. Dña.: M.ª Candelaria Padrón Hernández (Técnica de unidad de apoyo).

En representación de los trabajadores y trabajadoras

5. Dña.: Beatriz Méndez Díaz (Persona designada por UGT-FICA Canarias para Igualdad)
6. Dña.: Remedios Moreno Leal (Secretaria de Organización y Finanzas de Federación de Servicios de CCOO Canarias)

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra Dña. María Candelaria Padrón Hernández.

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las conductas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como quienes sean conocedores de las mismas se formula el siguiente procedimiento de investigación, eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantiza la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

- **Fase I. Denuncia**

La **denuncia** deberá formalizarse por escrito, dirigiéndose a través del correo electrónico canaldenuncia@guayarmina.net a la Comisión Instructora, quien será la única receptora de la totalidad de los casos a nivel autonómico

La denuncia de un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

La denuncia deberá contener:

- Identidad de la persona denunciante, de la víctima de la conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos (tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas).
- Aportación, si procede, de documentación acreditativa de los hechos.

- Identificación de posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

La **fase de investigación** se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona denunciante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona denunciante en un plazo máximo de 48 horas a la recepción de la denuncia. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, en un plazo máximo de 48 horas se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos denunciados. Tras la/s entrevista/s con la persona denunciante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona denunciada y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y las interferencias durante el proceso de investigación, **la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares** mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia en el acta o las actas.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran

la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

- **Fase III: Resolución**

La Comisión Instructora deberá emitir un informe que presentará a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 15 días hábiles, computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación
- Diligencias de investigación practicadas
- Conclusiones y propuesta de acciones

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora de acoso sexual y/o por razón de sexo las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

11.MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de 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.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

GUAYARMINA TEXTIL, S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

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. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO 1:

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: