

Plan de Igualdad

2022 / 2025

FEMETAL

The image shows four handwritten signatures in blue ink. One signature is at the top left, another is below it. To the right, there is a large, stylized signature that appears to be 'S. A.' followed by three long, sweeping lines extending downwards and to the right.

Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES QUE LO CONCIERTAN	5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
3.1. ... Ámbito de aplicación	8
3.2. ... Vigencia	8
3.3. ... Áreas del Plan de Igualdad	8
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO	8
4.1. ... Introducción	8
4.2. ... Objetivos	9
4.3. ... Metodología	10
4.4. ... Análisis del diagnóstico	12
5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	15
5.1. ... Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	15
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	17
7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, PLAZOS, RECURSOS E INDICADORES.....	17
8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	26
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	27
ANEXO I. PROTOCOLO DE ACOSO	28
ANEXO II. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE FEMETAL	51
ANEXO III. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.....	51

1. PRESENTACIÓN

El presente documento, desarrollado por la Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias (en adelante FEMETAL), tiene como finalidad la creación de un Plan de Igualdad en la empresa, acorde a los requisitos legales vigentes en la actualidad.

A través del presente Plan de Igualdad se definirán las políticas de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Se han cumplido ya cuarenta años desde que nuestra Constitución proclamase sin ambages el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Durante todos estos años se ha ido interiorizando el derecho de las mujeres en la integración en el mercado laboral en igualdad con los hombres.

A lo largo de estos años el legislador ha realizado esfuerzos por procurar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, pero a pesar de estos esfuerzos, el mercado laboral sigue arrojando datos de una elevada brecha salarial, y diferencias sustanciales en materia de clasificación y promoción profesional, que obliga a los poderes públicos a seguir esforzándose en su intento.

El 23 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

En el ámbito laboral, el artículo 45 de la LO 3/2007 estipula que: "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres".

En el apartado 2 se establece que aquellas empresas con más de 250 personas trabajadoras deberán implantar un Plan de Igualdad, definido como: "Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo".

Con la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, se aumentó el nivel de exigencia legal en lo relativo al número de profesionales que constituyen una compañía, para que ésta se vea obligada a formalizar un Plan de Igualdad. Asimismo, desde dicha reforma de marzo de 2019, se han producido cambios importantes, los cuales han supuesto además modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, se establece un refuerzo a la conciliación de la vida familiar y laboral (corresponsabilidad) y una apuesta por la igualdad retributiva, con todas las medidas que ello supone.

En 2020, surgen nuevas medidas en este ámbito con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre 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. Todo ello supone continuar con el avance en materia de igualdad.

La Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias es una Organización Empresarial que nace hace más de cuatro décadas, independiente de la Administración, de los Sindicatos y de los Partidos Políticos, con una larga tradición empresarial, y que representa al colectivo de las empresas y asociaciones de la Industria del Metal en Asturias.

Es una organización sin ánimo de lucro, independiente, que centra su actividad en la defensa de los intereses de los empresarios del metal, asume su representatividad en la sociedad asturiana y presta un apoyo constante mediante la oferta de todo tipo de actividades y servicios profesionales. Cuenta con un Código de Buen Gobierno como elemento necesario para el fomento de su función social y la transparencia de su actuación, basado en principios como el de integridad, prudencia, no discriminación, transparencia y comunicación, entre otros.

OBJETIVO

FEMETAL busca ser el referente de todas las empresas del sector del metal en Asturias, defendiendo los intereses individuales de las mismas y liderando los colectivos del sector en los ámbitos científico-tecnológicos, socioeconómicos y jurídicos que promoverán el desarrollo empresarial, la competitividad y la sostenibilidad y responsabilidad social empresarial en el ecosistema del sector metal asturiano.

Establece, como misión, tener una participación social proactiva en la concertación de asuntos que afecten directamente a las empresas, logrando acuerdos con el binomio público-privado y dotar de mayor valor añadido a los servicios a los asociados, basados en criterios empresariales de excelencia técnica y solvencia económica.

Nombre o razón social:	Federación de Empresarios del Metal y Afines del Principado de Asturias-FEMETAL
NIF de la empresa:	G33612524
Domicilio social:	C/ Marqués de San Esteban, nº1-7º. 33206 Gijón, Asturias.
Forma jurídica:	FEDERACIÓN.
Año de constitución:	1977

Responsabilidad de la entidad:			
Nombre:	María Pérez Medina		
Cargo:	Secretaria General		
Teléfono:	985.356.546		
Mail:	secretariageneral@femetal.es		
Responsable de igualdad:			
Nombre:	María Pérez Medina		
Cargo:	Secretaria General		
Teléfono:	985.356.546		
Mail:	secretariageneral@femetal.es		
Actividad:			
Sector actividad:	Asociación Empresarial		
CNAE:	9411		
Descripción de la actividad:	Servicios a empresas asociadas.		
Diversificación geográfica y ámbito de actuación:	Principado de Asturias		
Dimensión:			
Personas trabajadoras:	Mujeres:	4	Hombres: 1
Centros de trabajo:	C/ Marqués de San Esteban, 1-7º 33206. Gijón, Asturias.		
Organización de la gestión de las personas:			
Dispone de departamento de personal:	No.		
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras / Trabajadores:	Mujeres:	0	Hombres: 0

En relación con el posterior análisis, tendremos en cuenta el centro de trabajo existente en la actualidad para el diagnóstico de situación. De todas formas, el Plan de Igualdad aplicará a la totalidad de personas trabajadoras y al centro de trabajo de FEMETAL, independientemente de que vayan variando.

2. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Para la elaboración del Plan de Igualdad se constituyó una Comisión paritaria, compuesta por cuatro personas, estando representados ambos sexos y la totalidad de personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está compuesta por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras. Por ello FEMETAL, envió a las organizaciones sindicales UGT y CCOO invitación para constituir la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad y abordar la

negociación correspondiente en calidad de representantes de los/las trabajadores/as, comprometiéndose UGT a su participación y declinando el ofrecimiento la Federación de Servicios de CCOO de Asturias.

Por parte de la representación de la empresa:

- María Pérez Medina.
- Jorge Montoto González.

Y por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Elena Vázquez-UGT Asturias.
- Gumersindo Álvarez-UGT Asturias.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Informar al personal de FEMETAL sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de la plantilla por el sindicato más representativo del sector de actividad, siendo los datos de contacto, el correo electrónico de UGT, a fin de que las personas trabajadoras tengan conocimiento y contacto con las personas que negocian en su representación.
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



2.1.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



FEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DEL
METAL Y AFINES DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

En FEMETAL somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso del establecimiento y desarrollo de **POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES** en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con la constitución del Comité de Igualdad, la realización del diagnóstico y la elaboración de nuestro Plan de Igualdad pretendemos poner en valor todas las políticas necesarias para la identificación y estimación de las desigualdades que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto desde la Dirección de FEMETAL como desde la representación de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos y la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos años.

Nuestra organización es consciente de que las desigualdades no solo se manifiestan por motivo de género, sino que existen otros factores que agravan y complejizan dicha desigualdad. Por ello, asumimos un enfoque de igualdad amplio que reconozca la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas, independientemente de factores como la edad, la funcionalidad, la identidad de género, la orientación sexual, el origen, la religión o credo, ideas políticas, etc.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Tras la adopción de este compromiso, se creará la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que asumirá el liderazgo del proceso, y se pondrá en marcha la elaboración del diagnóstico. A continuación, comenzará el periodo de implementación y seguimiento del Plan para terminar en una última fase de evaluación.

En Gijón, a 1 de Octubre de 2021


María Pérez Medina
Secretaria General



3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación al centro de trabajo de FEMETAL, y a la totalidad de su plantilla.

FEMETAL asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos marcados en el presente Plan.

La Comisión de Igualdad asume la responsabilidad de liderar el proyecto de implantación, asegurando su cumplimiento, y realizando el seguimiento marcado.

3.2. Vigencia

El presente Plan entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y tendrá una duración de 4 años.

3.3. Áreas del Plan de Igualdad

El siguiente Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- General
- Selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción
- Conciliación
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

4.1. Introducción

En esta fase se llevará a cabo un análisis de la situación actual de FEMETAL, lo que nos permitirá detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdades o discriminación y sobre los que deberá actuar el Plan de Igualdad.

El presente diagnóstico se llevará a cabo bajo los criterios de:

- **Instrumentalidad:** se realizará con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.

- **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que está realizado responderá a las necesidades concretas de FEMETAL identificadas durante la negociación.
- **Dinamismo:** se actuará y adaptará a las necesidades y características de FEMETAL.

Su elaboración está realizada bajo la perspectiva de género. Esto implica reconocer las relaciones de poder por razón de sexo, en mayor medida favorables a los hombres, que dichas relaciones han sido constituidas históricamente; y que las mismas atraviesan todo el entramado social, articulándose con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual o el sistema personal de creencias.

Sin embargo, tal y como es entendida en la actualidad, la perspectiva de género no queda limitada a incorporar a una determinada actuación un "componente femenino" o un "componente de igualdad" entre mujeres y hombres.

En la adopción de una perspectiva de género inclusiva, no basta con aplicar medidas positivas centradas en ayudar a las mujeres, sino que se han de utilizar las políticas con el fin específico de lograr la igualdad de manera activa y abierta, teniendo en cuenta en la fase de planificación los posibles efectos sobre la situación respectiva de hombres y mujeres.

Es decir, supone la adopción de estrategias para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres. Esto requiere examinar sistemáticamente las políticas sociales teniendo en cuenta los posibles efectos en su definición y aplicación. También implica partir del conocimiento, la experiencia y los intereses de las mujeres y de los hombres como forma de consolidar las estrategias públicas.

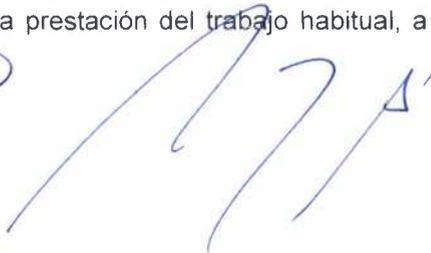
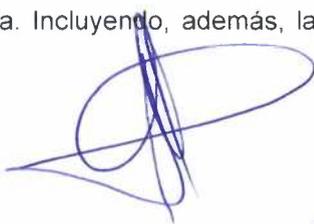
Para plantear las medidas y actuaciones a seguir, primero debemos identificar a los hombres y a las mujeres a quienes pueda afectar una determinada actuación, analizando si se dan desequilibrios por razón de sexo; también analizaremos si la situación, posición y condiciones de participación de hombres y mujeres respecto a la medida adoptada son diferentes. En otras palabras, el establecimiento de medidas debe partir de la identificación de situaciones de desventaja entre mujeres y hombres.

4.2. Objetivos

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. De manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de

9
Página



trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que éste se preste.

- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

4.3. Metodología

Para el correcto desarrollo del diagnóstico de situación hemos realizado previamente la recopilación y análisis de la información necesaria para mediar y evaluar, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en FEMETAL.

Para ello se ha sistematizado la recogida de información de forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesarios para el análisis posterior, ni se recopilen otros que al final no puedan resultar útiles.



4.3.1. Planificación y recopilación: elaboración del calendario de actuaciones

Recopilación:

En esta fase hemos llevado a cabo el análisis de la información previa, a través de las siguientes fases:

Información:

- Planificación y recogida de información: normativa vigente, procesos y procedimientos, datos de empresa, etc.
- Diagnóstico de situación: analizaremos la información reportada, a fin de analizar las herramientas utilizadas para su análisis, los datos cualitativos y cuantitativos reportados, las materias analizadas, etc.

Materias a analizar:

- Condiciones generales.
- Información básica de la empresa.

- Comunicación.
- Procesos de gestión de personal: selección, contratación, formación, promoción profesional y clasificación profesional.
- Política retributiva.
- Condiciones de trabajo.
- Corresponsabilidad.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Seguridad, salud y equipamientos.

4.3.2. Análisis

Se ha realizado el análisis de la información anteriormente recabada e identificado puntos fuertes y áreas de mejora en materia de igualdad, con el fin de elaborar un Plan de Igualdad que recoja:

- Puntos fuertes,
- Propuestas de mejora, y
- Prioridades.

Herramientas utilizadas

Para el correcto desarrollo se han utilizado diferentes herramientas que nos permitan analizar de forma objetiva todos los indicadores requeridos:

- Herramienta de valoración de puestos de trabajo
- Herramienta de análisis de la estructura de la empresa
- Herramienta de registro retributivo

4.3.3. Informe

Con todo ello hemos desarrollado el presente informe de diagnóstico de situación, conforme al modelo propuesto por el Ministerio de Igualdad. A raíz del presente análisis se desarrollará un informe que resuma el análisis actual e identifique sus principales conclusiones y propuestas, formando parte del Plan de Igualdad de FEMETAL.

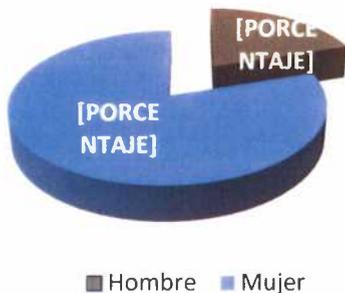
4.3.4. Comunicación

Se ha contado con la participación de todas las personas que conforman la empresa, para ello se ha llevado a cabo un Plan de Comunicación a medida:

- Comunicación de la Dirección del inicio de proyecto a través del comunicado de Compromiso en materia de igualdad de la Dirección.
- Comunicación del Plan de Igualdad y de las medidas desarrolladas.

4.4. Análisis del diagnóstico

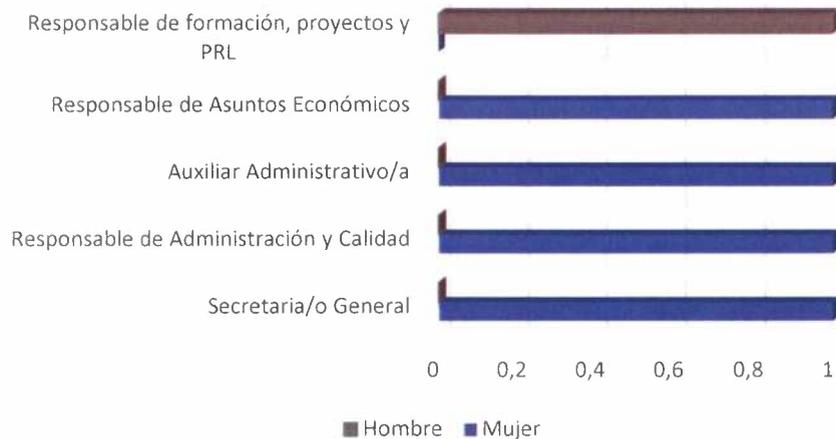
A continuación, presentamos toda la información relativa a las materias que hemos creído más significativas, todos los indicadores están desagregados por sexo. Siempre teniendo en cuenta la totalidad de personas que componen la empresa, incluyendo todas las posiciones, niveles jerárquicos y centros de trabajo.



4.4.1. Estructura

Podemos observar que en el año 2021 la empresa está feminizada, dado que más del 80% de las personas trabajadoras son mujeres.

Puestos con perspectiva de género:



Cada puesto está conformado por una única persona, no se observa discriminación por razón de sexo en cuanto al desempeño de los puestos y al grado de responsabilidad de éstos, dado que en su mayoría son puestos con responsabilidad.

No existe ningún patrón que dé a entender que hay algún tipo de discriminación en cuanto a la edad, sexo, antigüedad, responsabilidad o formación.

El 60% de la plantilla de FEMETAL cuenta con una antigüedad en la empresa de más de 15 años.

Las personas que integran todos los puestos de FEMETAL cuentan con una titulación media (Diplomatura/Grado) o superior (Licenciatura/Máster), se trata de una plantilla con un grado formativo alto e inexistencia de casos con formación inferior a los estudios universitarios.

En cuanto a las contrataciones, el 80% de los contratos se corresponden a jornada completa y a tiempo indefinido, en otras palabras, todos los contratos son indefinidos exceptuando el referido a un puesto de nueva creación para apoyo al departamento de Administración (contrato temporal); este puesto está desempeñado por una mujer.

4.4.2. Procesos de selección y contratación

Dada la magnitud de FEMETAL y el grado de rotación de las personas que conforman la empresa, no creemos necesario disponer de un procedimiento concreto de selección y contratación. El sistema de selección se centraliza en la necesidad de sustitución de algún puesto vacante o de cubrir una nueva área de servicio dentro de la organización. Son realizados por las personas responsables de las áreas departamentales junto con el/la Secretario/a General o por la Junta Directiva, según las necesidades del puesto, y se encargan de tomar las decisiones de incorporación. Se procura que este equipo de personas sea mixto.

Las vías de comunicación utilizadas son el correo electrónico y las reuniones presenciales/videollamada, teniendo en cuenta la utilización de imágenes y lenguaje no sexista.

Los procesos de selección siguen las siguientes fases: criba curricular, entrevistas telefónicas y entrevistas presenciales (o videollamada), se procura que las preguntas sean las mismas entre hombres y mujeres evitando en cualquier caso preguntas de carácter personal o familiar y que, el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto.

No se aprecian barreras internas, externas o sectoriales en cuanto a la contratación. Al ser una empresa con una plantilla reducida y escasa rotación, se han llevado a cabo muy pocos procesos de selección en los últimos años, y tanto los requisitos de las personas candidatas como las pruebas a realizar no establecen preferencias entre personal masculino o femenino. Las incorporaciones en los últimos años se han visto reducidas a una incorporación en un puesto de apoyo, y en este caso se trata de una mujer.

4.4.3. Proceso de formación

No se dispone de un Plan de Formación global para la empresa, debido a nuestro tamaño, si no que las personas que necesitan formación simplemente tienen que solicitarlo y se valoran.

Todas las formaciones que se imparten surgen de necesidades formativas a la hora de desempeñar los puestos de trabajo y de adaptarse a nuevas exigencias legales o procedimientos. Muchas de estas formaciones son voluntarias, intentando dar total flexibilidad a las personas para asistir a los cursos en horario de trabajo. En el año 2021 han recibido formación todos los miembros de la plantilla, al tratarse de una empresa claramente feminizada, la participación de las mujeres en las formaciones organizadas es superior a la de los hombres. Los contenidos más habituales de las formaciones impartidas son idiomas, negociación o normativas específicas.

4.4.4. Proceso de promoción profesional

No se han observado dificultades para la promoción de mujeres dentro de la empresa y tampoco se han implantado acciones para incentivar dicha promoción ya que el 80% de los puestos ocupados actualmente son puestos de responsabilidad desempeñados en su mayoría por mujeres.

Dado el volumen de plantilla de la empresa, no ha sido necesario implantar procedimientos, protocolos o criterios internos en materia de promoción debido a la estandarización de los puestos de trabajo, divididos en cuatro departamentos y desempeñados por cinco personas. No hay prácticamente opción a promoción profesional a menos que, por necesidades de la organización, se requiera un aumento de plantilla en alguna de las áreas o se produzca un caso de desvinculación.

4.4.5. Condiciones de trabajo

La plantilla de FEMETAL cuenta con una jornada laboral de 38 horas semanales recogida en el convenio de aplicación. Todas las personas cuentan con jornada completa y partida, con una interrupción cada día para el almuerzo, pudiendo reducir este descanso para acortar la jornada laboral.

Dada la casuística de la empresa las condiciones de trabajo se pueden ir analizando individualmente según las necesidades de las personas que conforman la empresa, aunque siempre se toma como referencia el convenio colectivo de aplicación.

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

FEMETAL tiene implementado un Plan de Conciliación en el cual se establecen medidas de flexibilidad temporal y espacial, así como medidas de apoyo a las familias de los empleados, además de las establecidas por convenio colectivo.

Actualmente la plantilla cuenta con jornada completa y partida, exceptuando una persona con reducción de jornada al 86% por cuidado de hijo menor de 12 años. De todas formas, se ampliarán estas acciones en la propuesta de medidas del presente Plan.

4.4.7. Infrarrepresentación femenina

FEMETAL no muestra datos de infrarrepresentación femenina en ninguna de sus áreas, departamentos o niveles jerárquicos, dado que, prácticamente en su totalidad está feminizada, con un único hombre en la plantilla.

La presencia femenina en el total de las posiciones es mucho más elevada que la de los hombres, ocupando puestos de responsabilidad el 75% de las mujeres de la plantilla.

4.4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente hay desarrollado un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, en las medidas del presente Plan se ha tenido en cuenta su comunicación a la totalidad de la plantilla de forma que se traslade la tolerancia cero de la empresa en esta materia, y el procedimiento a seguir en el caso de sufrir o presenciar una situación de acoso laboral o por razón de sexo.

Otra de las medidas a tener en cuenta será la formación en esta materia a todas las personas que conforman la empresa.

4.4.9. Violencia de género

Hoy en día nadie puede discutir que las cifras de violencia de género resultan impactantes por si solas. Por ello creemos una absoluta exigencia el afrontar la lucha contra ese fenómeno llegando a cuantas esferas de la vida de las víctimas quedan cercenadas. Este propósito de atención sistémica se materializó por primera vez en nuestro país a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Como no podía ser de otro modo, este impulso tutelar de las damnificadas ha tenido la necesaria transición a otras previsiones legales, entre ellas, la relativa a los contenidos obligados de los planes de igualdad. En efecto, el Real Decreto 901/2020 formula la adopción de medidas específicas frente a la violencia de género como uno de los contenidos obligados de los planes de igualdad en las empresas.

Consciente de esa relevancia, hemos querido también mostrar nuestro compromiso con esta problemática, integrando en el plan medidas concretas que incluyen, entre otras, la formación en materia de violencia de género a todas las personas que conforman la plantilla, y un compromiso de acompañamiento a las víctimas, a fin de hacer lo menos traumático posible el tránsito por esta dolorosa situación.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

5.1.1. Introducción

El Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres nos indica en su artículo 1, que debemos establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Para ello solicitan desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Según el artículo 2, su ámbito de aplicación será de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Principio de transparencia

El artículo 3, del mismo Real Decreto desarrolla el principio de transparencia retributiva, que implica que tanto empresas como convenios colectivos integren y apliquen el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

5.1.2. Registro Retributivo

Introducción

Siguiendo con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, en su sección 1ª recoge la información relativa a Registro Retributivo.

Metodología

A continuación, se realizará el análisis de la compensación salarial de FEMETAL con perspectiva de género, en función de agrupaciones de puestos de trabajo según su valoración, y el tipo de retribución: salario base, complementos salariales y extrasalariales.

Paralelamente se ha llevado a cabo un procedimiento de valoración de puesto de trabajo basado en el sistema de puntuación por factor. Para ello se ha realizado un análisis de datos cuantitativos y cualitativos que nos permite determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de forma que divide las tareas de cada puesto de trabajo, dando el nombre de "factores", y a cada factor se le ha otorgado un valor en concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Desarrollo y conclusiones

Tras el análisis de la retribución de la totalidad de las personas que conforman la empresa y siempre teniendo en cuenta los datos normalizados, se ha llegado a la conclusión de que no existe desigualdad salarial entre mujeres y hombres.

Si analizamos la retribución total de las personas que conforman FEMETAL, vemos que la diferencia es del 18%, a favor de los hombres. Esta diferencia viene marcada por un puesto en concreto con menor responsabilidad que el resto, que tiene una retribución inferior y por lo tanto repercute en el promedio del total hacia la baja. Si se realiza el análisis teniendo en cuenta la agrupación de puestos en función de su valor, se observa que estas diferencias disminuyen notablemente, y no se detectan desigualdades significativas.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de FEMETAL contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones que pretenden garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación tanto directa, como indirecta por razón de sexo.

El presente Plan ha sido diseñado para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la empresa, se ha realizado teniendo en cuenta la coherencia interna, y está abierto a cambios que permitan adaptarse a cada casuística en particular que puedan surgir en las fases de evaluación y seguimiento.

El Plan parte de un compromiso de la Empresa que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad persigue los siguientes objetivos de forma general:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

A continuación, se desarrollarán los objetivos generales y específicos de cada área de actuación en concreto, y se indicarán las medidas de actuación con sus correspondientes indicadores. También quedarán contemplados los plazos, recursos y responsables de cada una de ellas.

7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, PLAZOS, RECURSOS E INDICADORES

Todas las medidas contenidas en el presente Plan tienen transcendencia en la consecución de la igualdad real y efectiva, y con ellas se da cobertura concreta a todos los contenidos propios de un Plan de Igualdad.

Todas ellas están formuladas de forma clara y directa, se han distribuido por ejes y van acompañadas de su plazo de ejecución, así como de los indicadores de seguimiento y de las áreas responsables de su implementación y seguimiento.

Para llevar a cabo una correcta y adecuada implantación de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad, FEMETAL se compromete a poner a disposición todos y cada uno de los medios materiales y personales de los que dispone y que resulten necesarios a tal fin. Téngase en cuenta que cada una de las medidas contenidas en el presente Plan incluye una referencia expresa al órgano responsable de su implantación y posterior seguimiento y evaluación, mediante la identificación de los indicadores de cumplimiento.

Paralelamente, a fin de testar el cumplimiento de las medidas, el Plan contiene también una identificación de mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación, en los tiempos marcados en cada caso. De todas formas, como se ha señalado en el apartado correspondiente, la comisión de revisión y seguimiento, procederá a la elaboración de los informes oportunos, en las condiciones temporales.

Área de actuación: General

OBJETIVO GENERAL

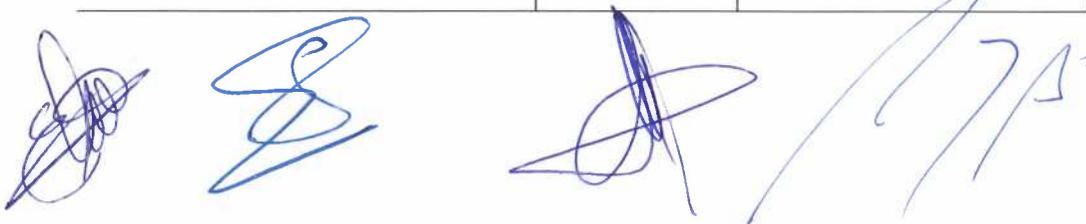
Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la Federación, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan de Igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.

- Promover la incorporación de perspectiva de género en los procedimientos y proyectos de la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Publicar la información más significativa sobre todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, así como las buenas prácticas e iniciativas innovadoras desarrolladas en este ámbito.	Número de contenidos publicados.	Comisión de igualdad	X		X	



Área de actuación: Selección y contratación**OBJETIVO GENERAL**

Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, impulsando medidas que ayuden a disminuir o eliminar las posibles desigualdades existentes. Se pretende a través de políticas de personas realizar una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción del talento, evitando cualquier discriminación explícita y/o implícita.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, tendente a eliminar la segregación horizontal y vertical presente, así como las herramientas y procedimiento utilizadas en el proceso.

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Garantizar la comunicación con lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.	Número de ofertas publicadas con lenguaje no sexista.	Responsable de selección	X	X	X	X

Área de actuación: Formación

OBJETIVO GENERAL

Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.
- Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
- Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.

Página 20

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Establecer en las cláusulas de los servicios contratados la exigencia de actuar con criterios de igualdad de género y no discriminación.	Clausula creada y añadida al contrato del colaborador.	Secretaria general	X	X	X	X

Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.	Número de formaciones que realice la empresa desglosando por sexos.	Secretaria general	X	X	X	X
--	---	--------------------	---	---	---	---

Área de actuación: Conciliación

OBJETIVO GENERAL

Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal, reduciendo las desigualdades y desequilibrios en esta materia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar las medidas de conciliación, en toda la organización, desde el enfoque de género.
- Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo						
			2022	2023	2024	2025			
									

Implantar la posibilidad del uso de teletrabajo cuando las circunstancias personales de los/las trabajadores/as lo requieran.	Medida implantada en el Plan de Conciliación.	Comisión de igualdad	X	X	X	X
Facilitar un permiso retribuido de hasta 16 horas al año para las personas trabajadoras que requieran de asistencia o consulta médica en horario laboral.	Número de permisos al año.	Secretaria General	X	X	X	X

Área de actuación: Acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO GENERAL

Prevenir la discriminación laboral por acoso derivado por cualquier causa, primando el respeto a la dignidad de la persona y prohibiendo todo tipo de situaciones de acoso sexual y por razón de género, así como violencia de género, sancionando con contundencia las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Prevenir la discriminación laboral por acoso sexual y por razón de sexo, cualquiera que sea la causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
- Actuar de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, planteando a las víctimas las correspondientes soluciones o sanciones y asesorando sobre todos los procedimientos y todas las situaciones posibles.
- Sensibilizar a la empresa en materia de violencia de género y aplicar medidas que faciliten la situación laboral y social de las víctimas.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
---------	-------------	--------------	-------






			2022	2023	2024	2025
Comunicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla, y ponerlo a disposición de todos y todas.	Número de personas informadas.	Comisión de igualdad	X	X	X	X
Informar a todas las nuevas incorporaciones de la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y de su procedimiento.	Número de personas informadas.	Comisión de igualdad	X	X	X	X
Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.	Número y tipo de acciones formativas. Número de participantes por sexo.	Comisión de igualdad	X			
Difundir el tríptico de Violencia de género entre toda la plantilla.	Difusión del documento periódicamente.	Comisión de igualdad	X		X	

Área de actuación: Comunicación

OBJETIVO GENERAL

Unificar criterios en el uso de lenguaje en términos de igualdad, asegurando que las comunicaciones internas y externas favorezcan una representación equilibrada de géneros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, así como garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

- Difundir los protocolos o procedimientos modificados desde el punto de vista de la igualdad de género, como pueden ser actuación de acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, etc.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
---------	-------------	--------------	-------

			2022	2023	2024	2025
Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc.	Comisión de igualdad	X			

Área de actuación: Retribución

OBJETIVO GENERAL

Analizar y corregir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres dentro de la empresa. Estudiar los factores que afectan a la brecha salarial de género para poder proponer medidas correctoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS



- Estudiar si la falta de perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo tiene un impacto retributivo.
- Diseñar e implementar las herramientas de gestión que permitan analizar los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Realizar un análisis comparativo de las retribuciones desagregadas por sexos, por clasificación profesional y por trabajos de igual valor, incluyendo el salario base, los complementos salariales y extra salariales, así como las pagas extraordinarias.	Registrar las retribuciones desagregadas por sexos de toda la plantilla.	Comisión igualdad	X	X	X	X



8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tienen como objetivo analizar el desarrollo del mismo y la implantación de las medidas previstas, con el objetivo que la Comisión de seguimiento y evaluación emita una valoración crítica que permita tomar decisiones de cara al futuro.

Se realizará de forma periódica conforme a lo dispuesto en el calendario de actuaciones, mediante la emisión de informes de seguimiento. Dichos informes incluirán al menos una evaluación intermedia (a los dos años de vigencia del plan) y otra al final sin perjuicio de que las medidas del Plan de Igualdad puedan revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La responsabilidad de estos informes recae en la Comisión de Seguimiento a partir de la información facilitada por los responsables de cada medida según los indicadores de responsabilidad contenidos en el Plan.

De dichos informes se dará traslado a la comisión de seguimiento del Plan, encargada de su evaluación, así como, en su caso, de proceder a su revisión (en el sentido de actualización) o reforma a la luz de los datos que arrojen los instrumentos de seguimiento y control.

Dicha Comisión queda constituida del modo que sigue.

Por parte de la representación de la empresa:

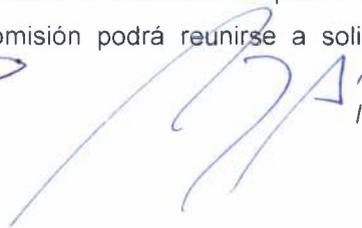
- María Pérez Medina.
- Jorge Montoto González.

Y por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Elena Vázquez-UGT Asturias.
- Gumersindo Álvarez-UGT Asturias.

Si por razones justificadas alguna de las personas anteriormente señaladas hubiera de cesar en su condición de miembro de la comisión, esta circunstancia se comunicará a los restantes miembros, procediendo a su sustitución por otra persona designada por la empresa o por el sindicato correspondiente, según el caso.

La comisión realizará dos seguimientos, uno a los dos años del plan y otro a su finalización, para la actualización o en su caso revisión tras la recepción de los señalados informes de seguimiento. Ello sin perjuicio de la posibilidad de reunirse en más ocasiones si la evolución del plan o la aparición de nuevas necesidades así lo aconsejan. En tal caso, la comisión podrá reunirse a solicitud o propuesta de



FEMETAL o de los sindicatos. En este último caso, bastará con que alguna de las partes lo solicite razonadamente.

Esta misma comisión será la encargada de mediar en su caso para la solución de los posibles conflictos que puedan surgir respecto del cumplimiento o incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan.

La presente comisión quedará constituida un mes después de la firma del Plan.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, indicadores, responsables, y plazos; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Igualdad en caso de:

- a) Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b) No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c) Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- d) Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

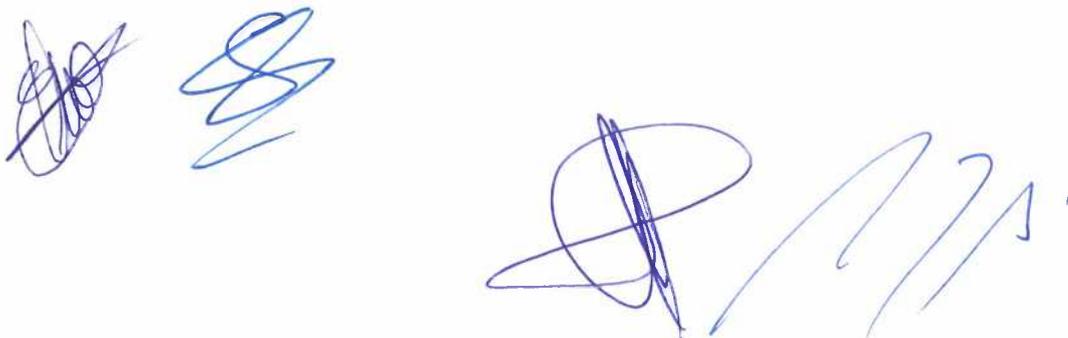
En caso de desacuerdo, la Comisión de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención paritaria de la comisión del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.



ANEXO I. PROTOCOLO DE ACOSO

**PROCEDIMIENTO PARA LA
PREVENCIÓN / ACTUACIÓN CONTRA
LOS CONFLICTOS DE VIOLENCIA
LABORAL**

**FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL
METAL Y AFINES DEL PRINCIPADO DE
ASTURIAS**



ÍNDICE.
1. POLÍTICA DE EMPRESA.....
2. OBJETIVO.....
3. ALCANCE
4. COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y RESPONSABILIDAD.....
5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....
6. PLAN DE ACCIÓN INTERNO.
6.1 Primera fase: Negociación y acuerdo.
6.2 Segunda fase: Prevención Proactiva
6.3 Tercera fase: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia.....
6.4. Gestión y resolución interna del conflicto.....
ANEXO I: DECLARACIÓN DE POLITICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL.
ANEXO II: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACION DE ACOSO LABORAL, O MEDIADOR.
ANEXO III- DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL
ANEXO IV: LISTADO DE ACTUACIONES CONSIDERADAS VIOLENCIA LABORAL.....
ANEXO V: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL.
ANEXO VI: CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.....
BIBLIOGRAFÍA.....



1.- POLÍTICA DE EMPRESA.

La FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL METAL Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, en adelante FEMETAL, es consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y también para el normal desarrollo de la actividad de la empresa. Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora.

En virtud de este derecho la Dirección de FEMETAL se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de sus trabajadores.

A pesar de que los fenómenos de violencia laboral ya sea física y/o psicológica no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, englobados dentro de los riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en base a los siguientes principios:

- FEMETAL rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de violencia laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, independientemente de la posición en el organigrama que ocupe la víctima o el acosador.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, donde se reciba un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, libre de problemas de intimidación, 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. Deben tener garantizada la ayuda, estableciendo las medidas preventivas y correctivas oportunas.
- FEMETAL se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- FEMETAL 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 violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto deben activar el protocolo contra la violencia laboral cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de violencia laboral siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido.

Four blue ink signatures are written in a cursive style across the bottom of the page. The first signature is on the left, followed by a second, then a third, and finally a fourth on the right.

2. OBJETIVO

La Dirección de FEMETAL a través de este Procedimiento, marca como objetivo la prevención integral y la mejora de las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores, especialmente en lo que a violencia laboral hace referencia.

Se quiere garantizar el cumplimiento de las funciones preventivas con eficacia y eficiencia, y de este modo mejorar la calidad de vida laboral y prevenir cualquier tipo de violencia laboral protegiendo a la totalidad de las personas que componen la empresa.

Deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de violencia laboral contra los trabajadores, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer en FEMETAL un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de violencia laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes.

En consecuencia, se determinan en el presente protocolo las medidas y actuaciones que, persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, si se ha conculcado el derecho de los trabajadores, una vía de solución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de la FEMETAL.

3. ALCANCE

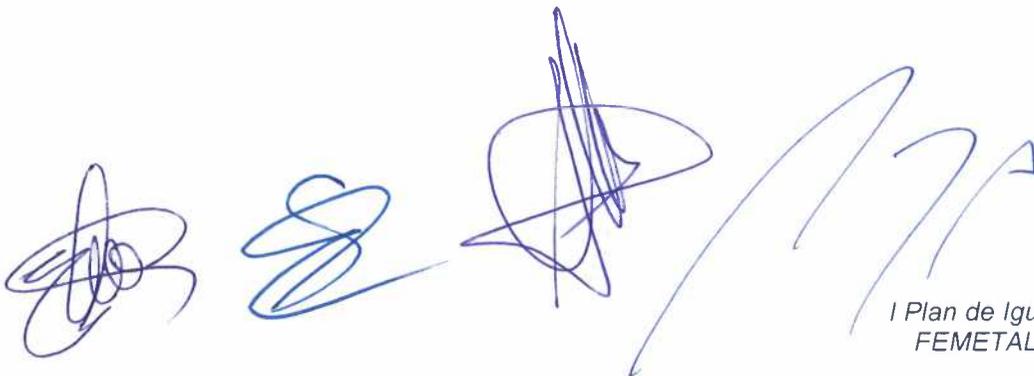
Todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en los centros de trabajo de FEMETAL, independientemente del tipo de contrato laboral que les une a nuestra empresa, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de una posible situación de violencia laboral.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de trabajo, entre trabajador/es y empresario/s, y la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación de servicios.

4. COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y RESPONSABILIDAD

La empresa se asegurará mediante confirmación de recepción de correo electrónico que la "Declaración de la Política y Procedimientos contra los conflictos de violencia laboral" es comunicada y comprendida por todos los trabajadores y que estos tienen fácil acceso a los modelos de denuncia establecidos. Y con ello, adquieren el firme compromiso de NO tolerar ni provocar ningún comportamiento de violencia laboral.



Four blue ink signatures are written in a horizontal line across the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in complexity, with some featuring loops and others being more linear.

5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Es importante que queden claramente algunos conceptos que se consideran primordiales en el presente procedimiento.

1. **VIOLENCIA:** La Organización Internacional del Trabajo entiende la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.
2. **VIOLENCIA EN EL TRABAJO:** Son las conductas de violencia física o psicológica que se producen en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.
3. **CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA:** Son aquellas que suponen una agresión física en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.
4. **CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA:** Son aquellas que suponen una agresión psíquica en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.

Dentro de las conductas de violencia psicológica cabe destacar:

4.1 ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

4.2 ACOSO LABORAL O MOBING: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

4.3 ACOSO SEXUAL: Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo por aplicación directa ya que no está definido en el ordenamiento laboral español).

4.4 ACOSO POR RAZON DE SEXO: La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y,

Plan de Igualdad
FEMETA 2022

especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Tipos de Acoso Sexual:

a.- **Chantaje sexual:** Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.

b.- **Acoso Sexual Ambiental:** Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que **no son deseadas** por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se de tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

6. PLAN DE ACCIÓN INTERNO

Las situaciones de violencia laboral son procesos que se generan gradualmente al amparo de unas malas condiciones de trabajo, y una deficiente organización, por tanto, la empresa determina las siguientes fases en el presente protocolo, para establecer las pautas necesarias desde la fase de prevención activa hasta la toma de decisiones sancionadoras.

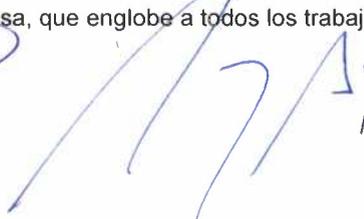
Para su eficacia, y la garantía de seguridad del Trabajador que cursa la denuncia, las personas que median se comprometen a ser garantistas y respetuosos con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad, en la totalidad de las fases del proceso.

6.1 Primera fase: Negociación y acuerdo.

En esta fase se garantiza la adopción de la voluntad y compromiso de las partes (empresa y trabajadores) para prevenir y/o erradicar la violencia en la empresa.

Las actuaciones que componen este primer paso son:

1. **Firma de una Política de Prevención en materia de Violencia Laboral** por parte de la empresa y representantes de la empresa, que englobe a todos los trabajadores.



2. El **compromiso** explícito por parte de todos, empresarios y trabajadores, de adoptar el procedimiento como método para la prevención de situaciones de violencia laboral.
3. Nombramiento de una persona que actúe como **mediador**, alcanzando un acuerdo en la designación de la/s persona/s y en las funciones atribuidas.
 - a. El **mediador** será designado de forma consensuada entre la empresa y la representación legal de los trabajadores si existiese o por el/la responsable del área de Prevención de la empresa. Será la persona a la que deben dirigirse los trabajadores y trabajadoras para informar de una situación de posible violencia laboral. Esta comunicación deberá realizarse por escrito utilizando el correo electrónico jorge@montotoasociados.com o femetal@montotoasociados.com

El mediador deberá actuar con total independencia y contará con capacidad absoluta en este ámbito.

Asume con su cargo el tratamiento de la información con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

Las Funciones del Mediador son:

- Recibir las denuncias de posible violencia laboral.
- Atender al trabajador que inicia el procedimiento, a la menor brevedad.
- Investigar los casos de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- Adoptar las medidas oportunas y establecer la adopción de medidas cautelares, si fuese preciso.

- Elaborar, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.

Todas las personas que intervengan en este procedimiento deben aceptar el compromiso de máxima confidencialidad, sigilo y respeto a las personas implicadas y a los datos que se dispongan para la valoración y resolución del caso.

6.2 Segunda fase: Prevención Proactiva

Una vez alcanzado el compromiso y establecidos los medios materiales y humanos, se debe analizar el sistema de organización, para promover una actuación preventiva proactiva y eficaz.

Para ello se debe:

1. Realizar un **chequeo de la actividad preventiva** actual de la empresa, no solo a nivel documental, si no mediante la recogida de datos, impresiones y experiencias aportadas por los trabajadores.
2. Establecer el perfil de la empresa, y en base a las fortalezas y debilidades, desarrollar la actividad preventiva específica, determinando las áreas sobre las que se debe actuar de manera prioritaria y estableciendo una **planificación**.

3. Integrar la prevención de la violencia Laboral en el sistema de gestión de la empresa, recogiendo debidamente en el **Plan de Prevención**.

6.3 Tercera fase: Detección temprana de situaciones de riesgo de violencia

Esta fase, lo que se centra es en la detección temprana de situaciones de violencia laboral, cuando están en bases de baja intensidad o corta duración, para evitar su deterioro, y reducir la posibilidad de daños sobre la persona afectada.

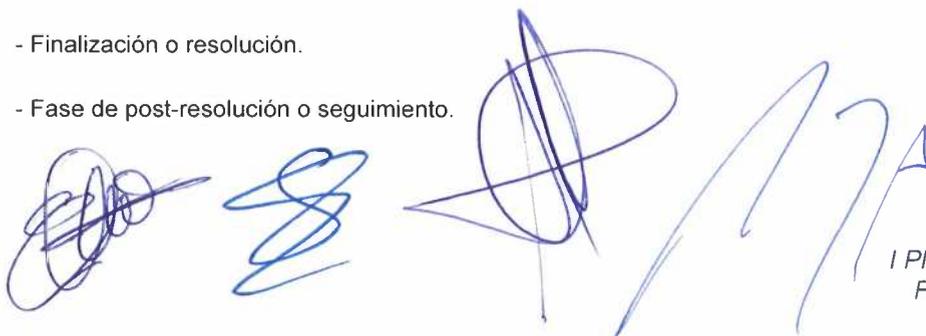
Para ello, se realizan las siguientes actuaciones de detección y prevención:

- Realizar una **Evaluación e Identificación de riesgos psicosociales**, para obtener indicadores que nos faciliten detectar la violencia laboral. Las situaciones de violencia laboral, son el resultado de un proceso paulatino de degradación del ambiente de trabajo.
- Crear una **dinámica de trabajo cooperativo**, en el que se incorpore la participación activa de los delegados de prevención, los trabajadores designados y los técnicos de prevención.
- **Vigilancia de la salud específica** encaminada a la detección de alteraciones psíquicas en los trabajadores.
- **Formar** a los miembros del Comité de Investigación/Mediador:
 - El mediador y/o las personas que componen el Comité de Investigación recibirán formación e información sobre cómo realizar la implantación del Procedimiento para la Prevención / Actuación contra los Conflictos de Violencia Laboral.
- **La empresa formará e informará a la totalidad de los trabajadores** mediante:
 - Publicación de la Política de Prevención en materia de Violencia Laboral.
 - Formación y/o información sobre el **procedimiento para la prevención /actuación contra los conflictos de violencia laboral**. Los trabajadores podrán realizar preguntas y solicitar aclaraciones, verificando el conocimiento y comprensión del mismo.
 - Puesta a disposición del **modelo de denuncia** en casos de violencia laboral y los medios necesarios para su utilización.
 - Debe quedar constancia de la **recepción y comprensión** por parte del trabajador así como que asume la responsabilidad correspondiente.

6.4. Gestión y resolución interna del conflicto.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Iniciación o denuncia.
- Desarrollo o Investigación.
- Finalización o resolución.
- Fase de post-resolución o seguimiento.



6.4.1 FASE DE INICIACION O DENUNCIA.

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de una presunta violencia laboral (físico o psicológico), que no pueda ser resuelto por medios propios sin la intermediación de la estructura organizativa, lo pondrá en conocimiento del Mediador designado al efecto, Jorge Montoto González, asesor laboral de FEMETAL, utilizando los modelos de denuncia internos establecidos.

También podrán denunciar casos de presunta violencia laboral, los representantes legales de los trabajadores (cuando éste existiese), así como cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza siempre que previamente se comunique al afectado y se obtenga su autorización.

El escrito de denuncia se realizará con el modelo establecido y deberá contener, la siguiente información:

- . Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- . Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- . Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo los actos violentos.
- . Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Para iniciar esta actuación es preferible disponer de pruebas o testigos, para evitar que un caso de violencia encubierto pueda agravarse ante la impunidad del agresor por la falta de pruebas, y la mayor sensación de indefensión por parte de la víctima.

Si no dispone de pruebas solicite al mediador que establezca medidas de tutela.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación.

Una vez que la denuncia ha sido presentada, se mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

Las denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados a través del presente procedimiento.

En caso de denuncia infundada o falsa o por el contrario represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia, circunstancias agravantes, reincidencia, se establecerá un compromiso por parte del mediador de poner en conocimiento la conducta delictiva a la autoridad judicial.

Se deberá tener en cuenta que si se tienen indicios de criminalidad no se podrá activar la mediación ni reunir víctima y acosador. En este caso a la mayor brevedad posible se informará al Ministerio fiscal.

6.4.2 FASE DE DESARROLLO O INVESTIGACIÓN.- A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por el Mediador, éste precisará recabar toda la información necesaria, conocer las características organizacionales del centro de trabajo y/o del puesto de trabajo y aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los trabajadores que puedan aportar información del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con la/s persona/s que presuntamente están llevando a cabo los actos violentos.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto acosador o la víctima, etc.).

En caso de considerar un riesgo grave e inminente podrá solicitar con carácter urgente la Adopción de medidas cautelares.

Las personas que participen en este apartado:

- Podrán solicitar la presencia del responsable del área de prevención durante la fase de entrevista.
- Aportarán su autorización para que el **mediador** o persona designada para la realización de las entrevistas, proporcione los datos obtenidos al mediador, conociendo el contenido de la información que será aportada y mostrando su conformidad con la misma y bajo el compromiso de confidencialidad, sigilo y uso preventivo por todas las partes intervinientes en el presente procedimiento.

Esta fase no debe exceder un plazo de 20 días desde la presentación de la denuncia.



6.4.3 FASE DE FINALIZACION O RESOLUCION.

A partir del análisis de la información obtenida, se deberá realizar un informe en el que se recojan los siguientes aspectos básicos:

- Relación con los antecedentes del caso.
- Hechos que hayan podido ser acreditados y pruebas realizadas.

Posteriormente llegaremos a las **Conclusiones del procedimiento**, en el que se pueden originar dos situaciones:

1.- Que **existan indicios racionales de una posible situación de violencia laboral** o de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- El mediador convocará, de forma urgente, al presunto acosador/a y a la posible víctima que se reunirán dentro de las 72 horas siguientes:
 - Se mediará para la consecución de un **acuerdo y el compromiso** por parte del acosador/a de no volver a provocar dicha situación.
 - Se determinará una **sanción** en base al régimen disciplinario del **Convenio Colectivo** vigente teniendo en cuenta los elementos de graduación establecidos (reincidencia, grado de perjuicio ocasionado a la víctima, nº de trabajadores afectados, actitud y compromiso por parte del acosador/a para llegar a un acuerdo y corregir su falta)

2.- Que **no se constaten indicios racionales** de una situación de violencia laboral, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la parte denunciante para exponerle las **conclusiones** a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de violencia pretendida.
- Si se constata que la **denuncia** fue realizada **de forma no honesta o dolosa**, con la intención de perjudicar al denunciado, o a la empresa, el mediador podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

En estos dos casos, se realizará el informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo que se presentará a modo informativo a la dirección de la empresa.

3.- Que **no existan datos suficientes** para determinar una conclusión al respecto y el mediador active la **Comisión de Investigación**, en la cual se analizará la información disponible y se llegará a una conclusión consensuada.

Si es necesario se retomará la actuación del procedimiento en el apartado que corresponda en función del caso, realizando los apartados de manera conjunta.

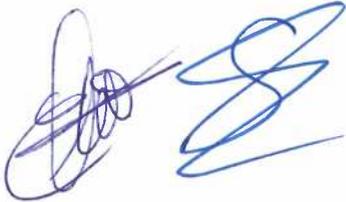
Independientemente del presente proceso, el interesado podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

6.4.4 FASE DE SEGUIMIENTO

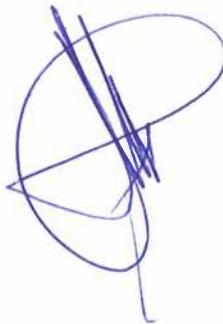
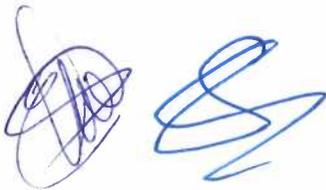
El mediador deberá:

- Comprobar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos marcados en los mismos.
- Supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre la salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras,
- Verificar la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas, garantizando el fin de la actividad de violencia laboral.

Se legitima al mediador junto con el responsable del área de Prevención para efectuar un seguimiento de las medidas propuestas, comprobar el grado de cumplimiento dentro de los plazos establecidos, y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión del trabajador afectado, y de la existencia de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador y de la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

 Fecha: Dirección centro:	 Fecha: Mediador
--	--

Nombre: DNI: Firma:	Nombre: DNI: Firma:
Fecha: Responsable Area de Prevención:	Fecha: Trabajador designado
Nombre: DNI: Firma:	Nombre: DNI: Firma:



ANEXO I: DECLARACIÓN DE POLÍTICA CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL.

La FEDERACION DE EMPRESARIOS DEL METAL Y AFINES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, FEMETAL, es consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los trabajadores y también para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

La Dirección de FEMETAL se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de violencia laboral no son nuevos, las formas de organización del trabajo han ocasionado un incremento de riesgos psicosociales, generando entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas. Entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

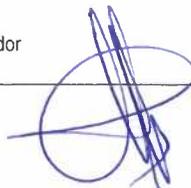
Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad, se establecen los siguientes principios:

- FEMETAL rechaza, de manera contundente, cualquier tipo violencia laboral y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, independientemente de la posición en el organigrama que ocupe la víctima o el acosador.
- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, donde se reciba un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, libre de problemas de intimidación, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social o laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Deben tener garantizada la ayuda, estableciendo las medidas preventivas y correctivas oportunas.
- FEMETAL se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- FEMETAL 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 violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto deben activar el protocolo contra la violencia laboral cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de violencia laboral siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido.

Fecha:	Fecha:	Fecha:
Dirección centro:	Mediador	Responsable Area de Prevención



Nombre:	Nombre:	Nombre:
DNI:	DNI:	DNI:
Firma:	Firma:	Firma:

ANEXO II: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACION DE ACOSO LABORAL Y MEDIADOR.

Empresa:

Nombre y Apellidos:

De acuerdo con el Protocolo para la Prevención y el Procedimiento contra los conflictos de Violencia Laboral y dando cumplimiento a la Ley 31/1995 y 54/2003, que exige la integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, asumo las siguientes funciones y responsabilidades:

- Cumplir el presente protocolo y preservar un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad en todos y cada uno de los procedimientos iniciados que me sean asignados.
- Cumplir cada una de las fases establecidas del procedimiento en los plazos establecidos.
- Informar y asesorar debidamente a todos los trabajadores que soliciten ayuda ante casos de violencia laboral.
- Atender cada una de las denuncias generadas a la mayor brevedad, ofreciendo ayuda al trabajador.
- Elaborar, a la vista de la información facilitada y obtenida, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Ante aquellos casos de violencia laboral que se considere, se realizará una solicitud de medidas cautelares.
- En aquellos casos que no se puedan resolver de manera interna, o que supongan una amenaza grave, recomendar acudir a Organismos Legales y prestar asesoramiento y apoyo.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Yo,, en calidad de Mediador, acepto las funciones y responsabilidades que me han sido asignadas y me comprometo a seguirlas según las directrices en materia preventiva en el desarrollo de mi trabajo.

En, ade de 20...

Fdo:



I Plan de Igualdad
FEMETAL 2022

ANEXO IV: LISTADO DE ACTUACIONES CONSIDERADAS VIOLENCIA LABORAL.

Violencia laboral incluye toda conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatorio, que se produce en el lugar de trabajo o con ocasión de este y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona en el ámbito físico, psicológico, sexual o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Se enumeran manifestaciones de Violencia Laboral, no siendo una lista vinculante ni cerrada:

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES.

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad..
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva y cuestionar continuamente sus decisiones.
- No asignar tareas, o asignar tareas sin sentido, degradantes o muy por debajo de sus capacidades con la intención de excluir al trabajador de la organización.

ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA Y CREACIÓN DE AISLAMIENTO SOCIAL.

- El superior restringe a la persona y/o a los compañeros las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona, sin motivo alguno, separándole de sus compañeros.

ATAQUES A LOS ASPECTOS PERSONALES DE LA VÍCTIMA

- Burlarse y realizar críticas permanentes a la vida privada de la persona.
- Realizar llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo o de contenido sexual.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos y menospreciar sus capacidades.
- Ataques personales con motivo de sus creencias, raza, ideología, nacionalidad, edad, sexo, discapacidades o cualquier aspecto personal del trabajador/a.

VIOLENCIA FÍSICA./ VERBAL

- Acosar sexualmente, con insistencia y/o violencia.
- Realizar maltrato físico, desde la menor de las expresiones, incluida la amenaza verbal.
- Realizar amenazas verbales, gritos, insultos, y/o críticas permanentes.
- Hablar mal de la persona a su espalda y difundir rumores denigrantes o humillantes.
- Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional.
- Robos y daños. A los materiales para el ejercicio de la actividad profesional y el adecuado mantenimiento de las condiciones de la actividad laboral.



ANEXO V: LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL.

A.- Conductas consideradas como acoso laboral.

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación de tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acción de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B.- Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc...
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.



ANEXO VI: CLAÚSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

A La atención de:

DNI:

Fecha:

Se ha solicitado por parte de D. (Nombre y Apellidos del mediador), como Mediador, su participación como conocedor y/o testigo de hechos que pueden ser relevantes en el Procedimiento iniciado para la Prevención y Actuación contra los Conflictos de Violencia Laboral, por lo que se solicita su colaboración.

Es necesario para su resolución y la garantía de la integridad física y moral de todos los trabajadores que componen la empresa, la participación sincera y objetiva de aquellas personas que puedan ofrecer información al respecto, puesto que la obtención de datos nos permite alcanzar una solución justa y acorde con los hechos sucedidos.

Para ello, solicitamos su participación, mediante la aportación de los hechos de los que sea conocedor en referencia al caso indicado.

Tal y como establece el protocolo, este es un procedimiento que requiere de total confidencialidad y sigilo entre todas las personas que participen en el mismo, por lo cual, mediante el presente documento:

- Se compromete a mantener sigilo y confidencialidad de los datos que se traten al respecto.
- Aportar información objetiva y veraz.
- Autoriza que los datos aportados sean reportados a D. Nombre y apellidos, como mediador del presente protocolo, habiendo asumido éste la obligación de confidencialidad y objetividad y el uso de los mismos con un fin meramente preventivo y de garantía de seguridad y salud.

Se le informa que puede realizar la siguiente entrevista siendo acompañado si así lo considera por D./ D^a Nombre y apellidos, como responsable del Área de Prevención.

Los datos que serán aportados, con su conformidad son los siguientes:

Fecha: Persona entrevistada:	Fecha: Entrevistador	Fecha: Responsable Area de Prevención
Nombre: DNI: Firma:	Nombre: DNI: Firma:	Nombre: DNI: Firma:



I Plan de Igualdad
FEMETAL 2022

BIBLIOGRAFÍA

1. Guía Explicativa de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. 2009 DIRECCIÓN GENERAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
2. Factores Ergonómicos y Psicosociales. Guía de Actuación Inspectoral en factores psicosociales. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.
3. NTP854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 2010
4. NTP 891. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 2011
5. NTP 892. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II) INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. 2011



ANEXO II. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD DE FEMETAL

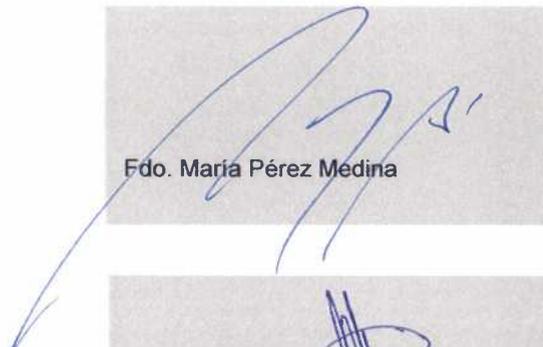
El presente Plan será objeto de inscripción en registro público como plan acordado entre FEMETAL y la representación sindical de los empleados y empleadas del centro de trabajo.

Con tal inscripción en el registro se permitirá el acceso público a su contenido, a fin de que todas las personas que puedan estar interesadas conozcan su argumento. Además, su contenido se publicará en la página web de FEMETAL.

ANEXO III. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Los abajo firmantes, miembros de la comisión negociadora, firman el presente Plan de Igualdad:

En Gijón, a 4 de mayo de 2022



Fdo. María Pérez Medina



Fdo. Guersindo Álvarez



Fdo. Jorge Montoto González



Fdo. Elena Vázquez Villa