



## **PLAN DE IGUALDAD**

-

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U.**

**Buñol (Valencia)**

## **1. Presentación**

ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U., antes Exportaciones Sabanci, S.A.U., es filial de ÇIMSA SABANCI CEMENT BV, y forma parte del grupo SABANCI HOLDING de Turquía.

La compañía, en su origen, fue creada en España en el año 1995, y en el año 2007 cambió la denominación social a la actual ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U.

Actualmente tiene su sede social en:

Carretera Nacional III Madrid-Valencia, km. 307

46360 Buñol (Valencia)

## **2. Partes suscriptoras del plan de igualdad**

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado entre la representación empresarial y la representación de los trabajadores, siendo las partes suscriptoras las secciones sindicales de CCOO del Hábitat y UGT-FICA (miembros del comité de empresa y asesores sindicales) y ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U.

## **3. Ámbito personal, territorial y temporal.**

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los centros de trabajo y plantilla de ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. y al personal puesto de disposición de ÇIMSA por Empresas de Trabajo Temporal.

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a partir de su registro y, en caso necesario, será modificado por acuerdo tras los oportunos análisis sobre la efectividad y/o éxito de su implantación y teniendo en cuenta las circunstancias existentes en cada momento.

## **4. Informe**

El diagnóstico de igualdad se ha realizado cogiendo como referencia la plantilla existente y personal de ETT del periodo 1 de Enero de 2022 a 31 de Marzo de 2022.

- **CARACTERISTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA**

Se ha analizado una plantilla de 141 personas, de las cuales 18 son mujeres (que representan un 12,77% del total) y 123 son hombres (que representan un 87,23% del total). Este primer análisis determina que es una plantilla masculinizada.

La plantilla es relativamente joven, siendo el rango de edad de 31 a 50 años el predominante con un total de 84 hombres y 10 mujeres.

A pesar de esta juventud, es una plantilla experta ya que el 33,33% de las mujeres y el 53,66% de los hombres tienen 10 o más años de antigüedad en la empresa.

En cuanto al nivel de estudios, predomina en ambos sexos la formación profesional (38,88% en mujeres y 28,46% en hombres) y las enseñanzas universitarias (55,56% en mujeres y 33,33% en hombres).

Los puestos de trabajo están recogidos en el convenio colectivo de aplicación, siendo de aplicación para ambos sexos.

- **SELECCIÓN Y CONTRATACION**

El número de **incorporaciones** a la plantilla han sido 3 (hombres) y 1 (mujer) de ETT.

Del total de incorporaciones masculinas 2 han sido contratación indefinida y 1 temporal. Mientras que la contratación femenina ha sido con un contrato en prácticas por ETT.

Las incorporaciones han tenido lugar en el área de Logística y Abastos (1) y Finanzas (3).

En cuanto a los procesos de **selección**, se publican las ofertas internamente mediante los canales habituales.

Normalmente se envían por e-mail al personal con cuenta de empresa para que lo distribuyan con sus equipos y compañeros, y se publican en los tablones de anuncios del centro de trabajo.

Si las posiciones vacantes no se cubren internamente publicamos las mismas en portales de empleo como Infojobs y Labora.

Para aplicar al puesto deben enviar una copia actualizada del CV al departamento de RRHH dentro del plazo estipulado.

Una vez recibida las candidaturas se analizan y se determina los candidatos que cumplen con el perfil requerido, comunicando por escrito los candidatos descartados.

También se utilizan las agencias de contratación temporal para posiciones no operativas, y bolsas de empleo de los centros de formación profesional próximos a nuestras instalaciones.

Los procesos de selección cumplen con el método de selección no sexista que asegura el cumplimiento del principio de igualdad.

Todas las candidaturas se valoran por igual, en base a cumplimiento de los requisitos establecidos.

Los procesos de selección se evalúan por medio de valoración del CV, entrevista personal, prueba escrita (cuando proceda) y cumplimentación de la matriz de decisión, donde se evalúan y puntúan una serie de criterios relativos al puesto de trabajo ofertado.

Las nuevas incorporaciones tienen un proceso inicial de Onboarding o acogida.

Consiste en la formación de PRL, relacionada con el puesto de trabajo, entrega de políticas de PRL, Calidad y Medio ambiente, firma del contrato y documentos de la LPDP, y, por último, acompañamiento, formación y adaptación in situ en el área donde es contratado/a.

En cuanto a las bajas definitivas existentes, hubo 1 baja de una mujer por despido.

- **CLASIFICACION PROFESIONAL**

La clasificación profesional viene recogida en el convenio colectivo de aplicación.

Se distribuye entre personal con puesto de trabajo incluido entre los Grupos 1 a 5, personal con condiciones pactadas de forma individual con la empresa que se agrupa dentro del Nivel 21, y personal de ETT.

Se distribuye de la siguiente forma:

<b>Grupo / Nivel</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
1	1	13	14
2	0	25	25
3	4	17	21
4	1	34	35
5	2	6	8
21	9	26	35
ETT	1	2	3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>123</b>	<b>141</b>

- **FORMACION PROFESIONAL**

Se realiza una detección de necesidades formativas para el año siguiente en la que las áreas proponen las acciones formativas a realizar. Principalmente se realizan formaciones que se agrupan en distintas áreas formativas: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, TÉCNICAS y OTRAS formaciones.

Para la formación de PRL se sigue una matriz de prioridades y autorizaciones, que determina qué formaciones y quienes deben realizarlas. Para las formaciones TÉCNICAS y OTRAS cada área determina quienes deben asistir en función de posición y necesidades formativas. Los cursos de PRL normalmente son obligatorios ya que son parte esencial del trabajo para tener autorización a usar equipos y herramientas, o desempeñar determinados trabajos.

Las acciones formativas se suelen hacer por centros externos especializados, y se gestionan previo envío de presupuesto y contenido formativo, aunque también se realiza formación interna, como charlas de seguridad... que se realizan en cascada en cada área.

Existe plan de formación anual que se realiza en base a la detección de necesidades formativas recabadas de las áreas, y en el que se tiene en cuenta a toda la plantilla. Se gestiona directamente desde Recursos Humanos.

En el periodo de referencia se formaron un total de 40 personas, de las cuales 4 fueron mujeres y 36 hombres.

La formación se realizó dentro de la jornada laboral en modalidad presencial y online.

- **PROMOCION PROFESIONAL**

Las vacantes existentes generan un proceso de selección interno. La forma de informar de ello es mediante la publicación de la oferta vacante en los tablones de anuncios del centro de trabajo y el envío de la oferta por email al personal con correo electrónico de la empresa.

En el comunicado se establecen los requisitos exigidos para los candidatos.

El proceso es el siguiente:

**Responsable del Proceso:**

Se pone en contacto con RRHH y rellena el formato de Job Posting.

Entrevista con todos los candidatos con perfil adecuado.

Evaluación cuantitativa de todas las candidaturas con formato de Matriz de Decisión

Selección y oferta al candidato finalista (si es salario pactado)

Feedback a todos los candidatos no seleccionados y sí entrevistados.

**Candidato:**

Presenta candidatura enviando su CV o presentándolo en papel.

Aplica directamente a la posición vacante.

Será llamado a entrevista si su perfil es indicado, en caso de no, recibirá feedback.

Candidato final recibe oferta, candidatos no seleccionados reciben feedback

Normalmente los procesos de selección para vacantes son llevados a cabo por el área donde existe la vacante y por Recursos Humanos.

Ambos valoran y proponen al candidato elegido.

En el periodo de referencia no hubo ningún proceso de promoción profesional.

- **CONDICIONES DE TRABAJO**

Predomina la contratación indefinida, habiendo, de los 141 trabajadores/as analizados, únicamente 12 contratos temporales y 3 de puesta a disposición de ETT.

Todos ellos a jornada completa, repartidos en horario continuo (7 mujeres y 63 hombres), partido (11 mujeres y 15 hombres) y a turnos (45 hombres).

La empresa ha llevado a cabo diversas medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

- *Reconocimiento médico específico por la situación de embarazo, lactancia...*
- *Limitaciones médicas para su trabajo habitual en caso de embarazo o riesgo durante el embarazo (manejo de cargas superiores a 15kg.)*
- *Cambio de puesto en caso de riesgo durante el embarazo.*

- **CONCILIACION PERSONAL Y LABORAL**

Para facilitar la conciliación, el Convenio Colectivo de empresa, en su artículo 36. Licencia retribuida, establece un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos, y un día por bautizo o comunión de hijos o nietos, siempre que el acto coincida con el día de trabajo.

Para la conciliación familiar del personal que preste sus servicios en turno rotativo se dispondrán de 2 días libres, uno de estos días tendrá carácter recuperable. El trabajador que quiera acceder a este permiso deberá solicitarlo con al menos 15 días naturales de antelación, y estará condicionado a que la solicitud no coincida en fecha y horario con otro trabajador del mismo turno para quedar cubiertas las necesidades organizativas.

Otras medidas implantadas por la empresa para facilitar el ejercicio corresponsable de la conciliación personal, familiar y laboral son el Teletrabajo de 1 día semanal para los departamentos que tienen personal que por su tipología de trabajo pueden desarrollarlo, la posibilidad de alterar el horario diario en caso de necesidad personal y/o familiar, y permiso retribuido para asistir a visitas médicas por costumbre del lugar.

- **INFRARREPRESENTACION FEMENINA**

Dado que la plantilla de ÇIMSA es una plantilla masculinizada, la participación de la mujer en los puestos de responsabilidad es reducida.

Siendo 5 mujeres que ocupan puestos de mando de un total de 27 empleados.

- **RETRIBUCIONES**

En el apartado de Retribuciones, y tras el diagnóstico realizado se determina que en los puestos de trabajo donde encontramos mujeres y hombres no existe desigualdad por razón de sexo.

El porcentaje de la mediana retributiva indica una diferencia salarial general entre ambos sexos (hombres vs mujeres) de un -10%, y el porcentaje del promedio indica una diferencia del -5% (a favor de las mujeres)

Desglosado vemos que la ligera desigualdad existente viene por la existencia del complemento Ad personam que cada uno tiene, ya que las tablas salariales de convenio se aplican a todos por igual.

- **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

En el periodo de referencia no ha habido ningún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Como medida de prevención y actuación se ha creado un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, que se reproduce a continuación:

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y  
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL  
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**



## **ÍNDICE**

### **1. COMPROMISO DE LA EMPRESA ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

### **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

#### **2.1. La tutela preventiva frente al acoso**

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

#### **2.2. El procedimiento de actuación**

2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

2.2.2. La resolución del expediente de acoso.

2.2.3. Seguimiento.

### **3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

### **4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**

# **1 COMPROMISO DE ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con el presente protocolo, ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

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

Buñol, a 21 de Julio de 2022



Fdo-. D. Antonio García Marzo

## **2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

## **2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO**

### **2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo**

La empresa ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U.

ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

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

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

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

## **2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

### **2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

#### **Definición de acoso sexual**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

#### **Conductas verbales:**

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

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

**Comportamientos Físicos:**

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

**Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que 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, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

**2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**

**Definición de acoso por razón de sexo**

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

- a)** Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

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

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

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.



2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:

### **2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo**

**1º)** La empresa designa a Dña. IRENE ALONSO HUESO, GERENTE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente D. MARIO MANZANO GOMEZ, MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

**2º)** Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

**3º)** El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es **denuncias.acoso@cimsacementos.es**

Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

**4º)** Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado a la atención de Dña. Irene Alonso Hueso.

**5º)** Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

**6º)** Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

**7º)** La persona instructora de la queja o denuncia de acoso, Dña. IRENE ALONSO HUESO, GERENTE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, o en su defecto, D. MARIO MANZANO GOMEZ, MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA (como Suplente) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongán y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

**8º)** Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.

Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

**9º)** El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

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

**10º)** Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

**11º)** Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las

medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

**12º)** Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

### **2.2.2.- La resolución del expediente de acoso**

La dirección de ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. una vez recibidas las conclusiones de la persona 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 persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

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

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. procederá a:

- a)** archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a.* separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U. 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:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia 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, 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 y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### **2.2.3. Seguimiento**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja, Dña. IRENE ALONSO HUESO, vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **3**

### **DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través correo electrónico y publicación en los tablones de anuncios de la fábrica y manteniéndose vigente de forma indefinida.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios 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 empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- 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.

**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.**

# 4

## MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA (ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U.)

### 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 agresora

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 AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa ÇIMSA CEMENTOS ESPAÑA, S.A.U.

- **SENSIBILIZACION Y COMUNICACIÓN**

No existe política de comunicación de la empresa.

Las comunicaciones al personal interno se realizan por medio de e-mail desde la dirección: [recursoshumanos@cimsacementos.es](mailto:recursoshumanos@cimsacementos.es)

Para la difusión informativa se usan las direcciones de e-mail de la empresa, tableros de anuncios, grupos de whatsapp y boletín informativo trimestral.

- **SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GENERO**

Aunque en el periodo de referencia no hemos tenido casos de necesidad de adaptación de puesto por riesgo en el embarazo o lactancia, existe predisposición por parte de la empresa a realizar las adaptaciones que se indiquen por parte de la mutua o servicio de prevención.

## 5. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo general:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

### Objetivos específicos para cada ámbito de actuación:

#### Cultura de empresa:

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de oportunidades en toda la empresa.
- Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad.

#### Prevención y atención:

- Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o de discriminación por razones de género según lo estipulado en el protocolo interno.

#### Selección / Contratación:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección que tengan lugar en la compañía.

#### Promoción:

- Fomentar la presencia de mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y en las áreas en que estén infrarrepresentadas, siempre que reúnan los requisitos exigidos internamente.

#### Conciliación de la vida profesional, familiar y personal:

- Garantizar el derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los trabajadores/as, siempre cumpliendo la normativa laboral.

#### Violencia de género:

- Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas víctimas de violencia de género.

#### Protección durante las situaciones de embarazo y lactancia:

- Evitar los posibles riesgos laborales de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Se hará las evaluaciones de salud correspondientes para determinar la existencia de estas situaciones.

#### Sensibilización y comunicación:

- Establecer unos criterios para la aplicación de un lenguaje e imágenes no sexistas en las políticas de comunicación, información, acceso al empleo y la formación.

## **6. Medidas de igualdad**

- Designar un responsable de la gestión de denuncias de acoso
- Creación protocolo contra acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Creación de una Comisión de Acoso
- Creación de una Comisión de Igualdad
- Elaborar plan de comunicación e información del Plan de Igualdad
- Adaptación del lenguaje e imágenes
- Preferencia de selección del género menos representado ante la igualdad de méritos y experiencia.

## **7. Aplicación y seguimiento**

La aplicación y seguimiento del plan se llevará cabo por medio de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tendrá como objetivo principal velar por la aplicación del plan de Igualdad, realizar el adecuado seguimiento y, en su caso, modificaciones del mismo.

La Comisión de Igualdad estará compuesto de forma paritaria por dos integrantes de la representación social y dos integrantes de la representación de la empresa.

Como principales funciones, tendrá las siguientes:

a. Facilitar la consecución de los objetivos marcados, posibilitando la realización de las medidas previstas, analizando su aplicación y resultados, y valorando las posibles necesidades adicionales que surjan.

b. Dar visibilidad al Protocolo de interno contra el acoso sexual y por razón de sexo.

c. Participar en la difusión del Plan de Igualdad.

d. Seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad y resolución de conflictos interpretativos.

e. Detectar y resolver posibles desviaciones existentes dentro del Plan de Igualdad.

f. Realizar una Memoria anual del Plan de Igualdad.

g. Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad por los empleados.

h. Proponer la realización de campañas informativas y de sensibilización sobre igualdad.

i. Participar en foros externos en materia de igualdad, si procede.

j. Establecer las normas de funcionamiento de la Comisión.

Reuniones:

La Comisión de Igualdad se reunirá al menos una vez al año. La Comisión podrá reunirse con carácter extraordinario a petición razonada de cualquiera de las partes.

Toma de decisiones:

Los acuerdos de la Comisión requerirán la aprobación por unanimidad de ambas partes presentes en la misma. Cualquier miembro de la Comisión podrá delegar el voto en otro representante de su parte, Dirección de la Empresa o Representación Legal de los Trabajadores, mediante un escrito firmado.

## 8. Calendario de actuaciones

Medidas	Plazo estimado
Designar responsable gestión denuncias acoso	Agosto 2022
Creación protocolo contra acoso sexual y acoso por razón de sexo	Agosto 2022
Creación de una Comisión de Acoso	Octubre 2022
Creación de una Comisión de Igualdad	Octubre 2022
Elaborar plan de comunicación e información del Plan	Octubre 2022
Adaptación del lenguaje e imágenes	Octubre 2022
Preferencia de selección del género menos representado ante la igualdad de méritos y experiencia	Inmediato
Revisión anual del plan	Abril 2023

## 9. Procedimiento de modificación/actualización

Se realizará una evaluación y seguimiento con carácter anual del objetivo e impacto de este Plan.

A estos efectos la comisión de Igualdad será la encargada de elaborar un informe anual que será objeto de archivo y custodia manteniendo los mismos principios de confidencialidad y sigilo que se prevén en la aplicación del plan.

Es contenido obligatorio del informe anual la referencia expresa a la detección o no de situaciones no previstas en el plan, y en consecuencia la necesidad de actualización del mismo.

Los aspectos detectados que sean susceptibles de modificación/actualización se reflejarán en un acta y se incorporarán al texto del Plan de Igualdad en la revisión anual del mismo.