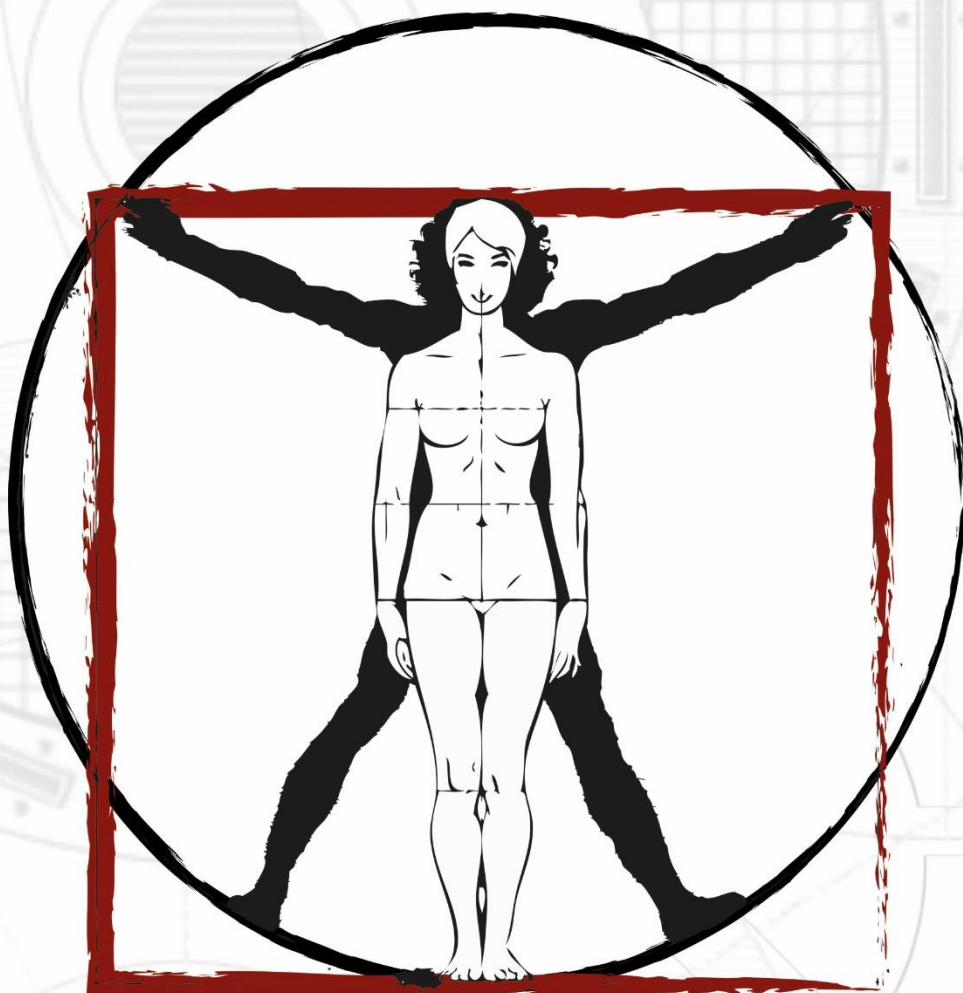




Plan de **Igualdad**

ZETRA

METALICAS ZETRA, S. L.

DECLARACIÓN RESPONSABLE

D. EDUARDO REVERT PEREZ, con DNI 19095905V, actuando como representante de la empresa Metálicas Zetra S.L. (NIF: B96628938).

Datos de contacto de la empresa/empleador:

- Domicilio: Calle Illes Balears, 26-28, 46988, Paterna (Valencia)
- Teléfono: 961 341 100
- Correo electrónico: <https://zetrasal.com>

Declara responsablemente:

Que la documentación adjunta hace constar el número total de trabajadores de la empresa, indicando los lugares que ocupan y cuales están ocupados por mujeres.

Para que conste a los efectos de facilitar los trámites de validación del Plan de Igualdad.

En Valencia, a 02 de noviembre de 2023.

FDO: EDUARDO REVERT

ÍNDICE

- 1.** LEGISLACIÓN QUE AMPARA EL PLAN
- 2.** COMPROMISO DE LA EMPRESA
- 3.** DATOS DE LA EMPRESA
 - 3.1** INFORMACIÓN GENERAL
 - 3.2** CULTURA DE LA EMPRESA
 - 3.3** ESTRUCTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA
 - 3.4** ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
- 4.** ÁREAS DE ACTUACIÓN
- 5.** DIAGNÓSTICO
 - 5.1** METODOLOGÍA
 - 5.2** PLANTILLA
 - 5.3** INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
 - 5.4** CLASIFICACIÓN
 - 5.5** PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIONES
 - 5.6** PROMOCIÓN
 - 5.7** FORMACIÓN
 - 5.8** CONCILIACIÓN
 - 5.9** CONDICIONES DE TRABAJO
 - 5.10** AUDITORÍA RETRIBUTIVA – VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
 - 5.11** PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 5.12** OTRAS MATERIAS
- 6.** DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN
 - 6.1** PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 6.2** OBJETIVOS
 - 6.3** METODOLOGÍA Y RECURSOS
 - 6.4** PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
 - 6.5** PROCESO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS
 - 6.6** VIGENCIA

LEGISLACIÓN QUE AMPARA EL PLAN.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

En relación con el ámbito laboral, su artículo 45.1 establece 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 hombres y mujeres; en el apartado 2 del mismo precepto, según la redacción dada por el apartado uno del artículo 1 del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE de 7 de marzo), se establece que, en el caso de empresas de más de 50 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

La definición del Plan de Igualdad se contiene en el artículo 46, que lo define de la siguiente forma: “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

Una vez realizado por la Empresa un trabajo de negociación previa con los diferentes interlocutores, la consecución de un compromiso por parte de la dirección de la empresa, de la representación legal de los trabajadores y de todos los miembros de la plantilla hemos procedido a trabajar de forma conjunta en el estudio o diagnóstico de situación previo.

Hemos establecido e identificado las áreas en que resultará más operativa la introducción de medidas tendentes a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, se ha desarrollado el presente Plan de Igualdad dirigido al pleno cumplimiento y satisfacción de este precepto de la Ley Orgánica 3/2007.

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

En consecuencia, el presente Plan contiene un conjunto de medidas tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, que se adopta con el respeto de los siguientes principios:

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española).

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 Ley Orgánica 3/2007).

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 Ley Orgánica 3/2007)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado. 4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores) La igualdad de remuneración por razón de sexo es la

obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 Ley Orgánica 3/2007)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 Ley Orgánica 3/2007)

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Es discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 Ley Orgánica 3/2007)

Es 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.

Es 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.

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

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 Ley Orgánica 3/2007)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 Ley Orgánica 3/2007)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 Ley Orgánica 3/2007)

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 Ley Orgánica 3/2007)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 Ley Orgánica 3/2007)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA.

METÁLICAS ZETRA, S.L.
C/ IslasBaleares, 28
46988 Pol. Ind. Fuente del Jarro, PATERNA-(Valencia)
TEL: 96 134 11 00 FAX: 96 134 05 16
zetra@zetrasal.com

En Paterna, a 15 de junio de 2023.

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa METÁLICAS ZETRA S.L., N.I.F. B96628938 y domicilio social en Calle Islas Baleares, 28 del polígono industrial Fuente del Jarro, en Paterna, Valencia, con CNAE 2561, y siendo de aplicación el Convenio Colectivo de INDUSTRIA METAL VALENCIA, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de METÁLICAS ZETRA S.L. para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con UN centro de trabajo, sito en Valencia, Comunidad Valenciana, con 62 personas trabajadoras y cuenta con representación legal de los trabajadores.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infra representación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones el de su sede y como persona de contacto a Eduardo Revert Pérez, consejero delegado. E-mail: erevert@zetrasal.com y teléfono 678732232.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente;

Eduardo Revert Pérez, representante legal de la empresa a efectos de negociación.

En Paterna, a 15 de junio de 2023

El comienzo de este Plan de Igualdad surge como resultado de que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Paralelamente a esta acción se entregan los cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto **cuantitativos** como **cualitativos** que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras evitando posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y la representación sindical, se acuerda la continuación de la Comisión de Igualdad, formada por representantes tanto de la entidad como representantes de los trabajadores.

La Comisión de Igualdad de Metálicas Zetra, actúa como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

El Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo con los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por último, se recogerá el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definirán los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores.

El seguimiento a la implementación del Plan va a ser continuo y la evaluación se realizará tras su implementación.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Metálicas Zetra es:

- **Colectivo**, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la empresa. Se aporta diagnóstico como *anexo 1*. El indicador es un estándar utilizado para medir el progreso y los logros de un proyecto. Se utilizan para hacer el seguimiento y la evaluación de un proyecto. Son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar y medir los cambios de situaciones y condiciones específicas. Los indicadores de género, como su nombre lo indica, son indicadores que detectan los cambios relacionados con el género. Su valor reside en medir si se logra una igualdad entre los sexos.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de la empresa y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Integral**, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- **Tiene un fin**, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades.



METÁLICAS ZETRA, S.L.
C/ Islas Baleares, 28
46988 Pol. Ind. Fuente del Jarro, PATERNA-(Valencia)
TEL: 96 134 11 00 FAX: 96 134 05 16
zetra@zetrasal.com

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Paterna a 15 de junio de 2023.

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

Por una parte, en representación de la empresa:

- ☐ EDUARDO REVERT PEREZ, consejero delegado
- ☐ RAQUEL MARTINEZ TOLOSA, técnico de calidad

Y en representación de la plantilla por los sindicatos mayoritarios del sector:

- ☐ Titular por CCOO: ANTONIO INAREJOS VERDEJO
- ☐ Titular por CCOO: NOELIA HERNÁNDEZ FITO

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de METÁLICAS ZETRA, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

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

- | 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.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta de entre sus integrantes, a Raquel Martínez y, como secretaria a Neny Jarque.

Serán funciones de la Presidencia:

- Promover cuantas acciones se consideren necesarias para la consecución del plan.
- Reparto de tareas y mantenimiento de calendario de reuniones.

Serán funciones de la Secretaría:

- Mantenimiento y archivo de la documentación generada. *(Para este fin se crea una carpeta de acceso universal en el servidor, en la siguiente dirección: [Servidor\red personal\plan de igualdad\](#))*
- Citación a los componentes de la comisión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora, tanto las descritas como las que se detecten sobrevenidas, serán ejercidas por ambas de forma conjunta.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse con una periodicidad trimestral y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ Lectura y aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior.
- ✓ Resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

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.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrá con voz, pero sin voto.

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

Previa a la consecución de los acuerdos en cada fase del proceso de negociación del plan de igualdad, los sindicatos que formen parte de la comisión negociadora de los centros sin RLT, podrán realizar asambleas en los centros de trabajo para informar del contenido de los mismos a la plantilla. Estas asambleas se realizarán en los tiempos de descanso y sin interrupción de la actividad de la empresa, manteniendo en cada momento el deber de sigilo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

4. ANEXO

Mediante escrito con fecha del 8 de febrero de 2023 y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa METALICAS ZETRA, S.L. , C.I.F. B96628938 y domicilio social en Calle Islas Baleares 28 de polígono industrial del Jarro de Paterna, provincia de Valencia, Convenio Colectivo aplicable Industria del Metal, y CNAE 2410: Fabricación productos de hierro, ..promovió la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo, invitando a participar en dicha negociación, a fica@pv.ugt.org, como uno de los sindicatos más representativos del sector y al no tener la empresa en este momento representación legal de las personas trabajadoras, ni comité de empresa, y así poder cumplir con lo establecido en la normativa sobre procedimiento.

Transcurridos meses desde el momento de la recepción de esta carta y no dando respuesta a ella, entendemos que no pueden participar en la elaboración de nuestro plan de igualdad, procediendo por tanto a la constitución de una comisión negociadora con representantes de CCOO.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 13:20 horas del día 15 de junio de 2023.

Firman:



METÁLICAS ZETRA, S.L.
C/ Islas Baleares, 28
46988 Pol. Ind. Fuente del Jarro, PATERNA-(Valencia)
TEL: 96 134 11 00 FAX: 96 134 05 16
zetra@zetrasal.com

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE RESPONSABLE DE IGUALDAD

Reunidos en Paterna, el día 18 de 09 de 2023 , con el siguiente orden del día: **Nombramiento de Responsable de Igualdad.**

La Dirección de la Empresa:

- D. Eduardo Revert Pérez, consejero delegado

EXPONEN

Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, el RD6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Todas las partes se reconocen mutuamente con la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

Tras la creación de una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades para la elaboración de un Plan de Igualdad, nombrar a Raquel Martínez Tolosa como **Responsable de Igualdad.**

Funciones de la Responsable de Igualdad.

La Dirección de la empresa acuerda que la Responsable de Igualdad tendrá las siguientes competencias:

- Velar por que el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- Participar de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.
- Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos de este.

Y sin más asuntos, en prueba de conformidad, todas las partes firman el presente documento, levantando la sesión, siendo las 9:00 horas del día 18 de 09 de 2023.

Firman:

2. DATOS DE LA EMPRESA.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	METÁLICAS ZETRA S.L.					
NIF	B96628938					
Domicilio social	C/ ISLAS BALEARES, 26-28 46988 Paterna, Valencia					
Forma jurídica	S.L.					
Año de constitución	1997					
Responsable de la Entidad						
Nombre	EDUARDO REVERT PEREZ					
Cargo	CONSEJERO DELEGADO					
Telf.	678 732 232					
e-mail	erevert@zetrasal.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	RAQUEL MARTÍNEZ TOLOSA					
Cargo	D. MARKETING					
Telf.	961341100					
e-mail	raquel@zetrasal.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	INDUSTRIA DEL METAL DE VALENCIA					
CNAE	2410					
Descripción de la actividad	TRANSFORMADO DE CHAPA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL/EUROPA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	65	Total	72
Centros de trabajo	6 - (LÁSER, SOLDADURA, PUNTATRICES, PULIDO, DOBLADO, ACABADO FINAL)					
Facturación anual (€)	5.000.000					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	-----					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	0

2.1 INFORMACIÓN GENERAL.

Metálicas Zetra, nace a principios de 1997 con una clara visión de ser una empresa de subcontratación industrial.

Tanto su equipo directivo como su equipo de trabajo, ya en ese momento, poseían una amplia experiencia en transformación de chapa fina y perfiles. Los trabajadores, previamente formados en los procesos de corte, estampación, plegado y soldadura, convirtieron las bases de la nueva empresa enfocando las fuerzas en estar a disposición de los clientes tanto en el aspecto de recursos humanos como técnicos, todo con el fin de satisfacer la demanda en el mercado.

La plantilla de la entidad está formada mayoritariamente por hombres. Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones como son las de promover, en casos de igualdad de aptitud, la selección inicial de personas del género con menor representatividad o, si el desarrollo del programa lo permite, generar condiciones laborales que faciliten la integración del género infrarrepresentado.

2.2 CULTURA DE LA EMPRESA.

La diversidad empresarial implica que las compañías abran sus puertas a cualquier persona, con independencia de su edad, género, orientación sexual, religión, origen étnico o estado de salud. Sin embargo, hasta hace relativamente poco tiempo, los colectivos minoritarios no eran significativos o eran directamente descartados en los procesos de selección de muchas empresas. Esto supuso una pérdida de talento tan relevante que firmas de talla mundial y pymes ya están incluyéndolos en sus plantillas en aras de mejorar la competitividad.

Según el informe de Gestión Global y Diversidad Cultural publicado por la Fundación Diversidad, el 35% de las empresas consultadas consideran que, en su organización, la Gestión de la Diversidad es “poco” o “nada prioritaria”.

El dato es todavía más alarmante si filtramos entre empresas españolas y extranjeras: en el caso de las españolas, este porcentaje sube al 38%. Esto nos hace ver que falta un largo camino por recorrer en este campo.

El trato igualitario a empleados/as y la correcta gestión permiten:

- Atraer TALENTO desde cualquier sitio y a cualquier parte.
- Retener a los mejores profesionales del mundo.
- Reducir la rotación de profesionales. Incrementar la satisfacción y el orgullo de pertenencia.
- Mejorar la creatividad e innovación, asegurando la continuidad del negocio en nuevos mercados.
- Reducir tensiones y situaciones conflictivas producidas por diferencias de ideas y distintas formas de comprender el negocio.

- Aportar coherencia, sensibilidad y compromiso con la sociedad en la que opera la empresa.
- Mejorar el conocimiento y la gestión de las distintas tipologías de clientes con las que la organización se relaciona y, por tanto, los resultados de negocio.
- Generar compromiso con el proyecto empresarial.

Para Metálicas Zetra, la Diversidad incluye la **igualdad entre los sexos**. Nuestra visión es que en Metálicas Zetra todas las personas han de ser tratadas con igualdad, dignidad y respeto y nuestro objetivo es promoverlo, entenderlo y ponerlo en práctica en todo lo que hacemos.

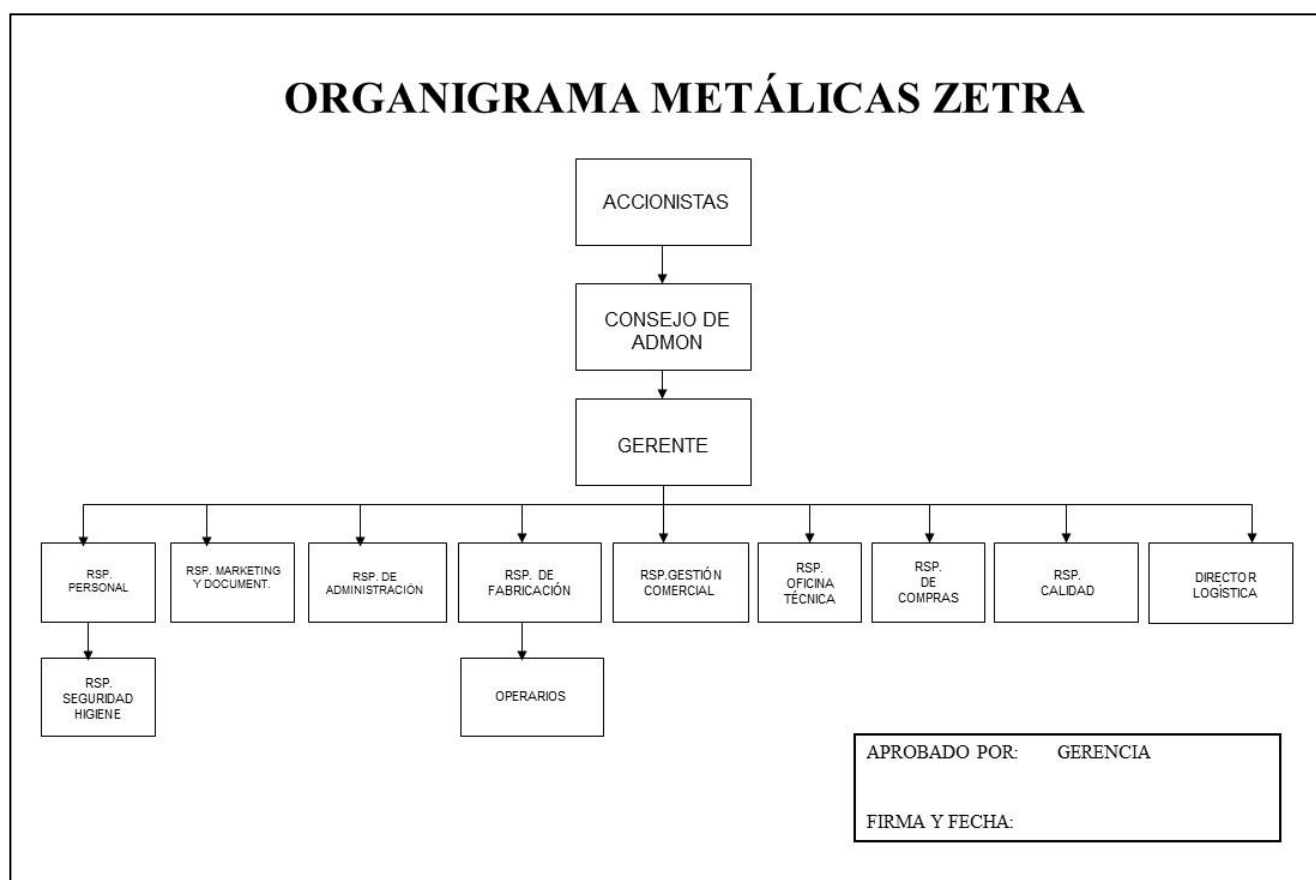
Metálicas Zetra no discrimina en el proceso de reclutamiento, en las promociones, o en la formación y no rechaza a las personas por razones de sexo, raza, religión, edad, orientación sexual, estado civil o nacionalidad. Aunque **la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** ya forma parte de nuestra cultura corporativa, sabemos que mantenerla es una actividad continua y siempre es posible mejorar en algún aspecto.

El objetivo fundamental de este plan de Igualdad se centra en garantizar la plena igualdad dentro de Metálicas Zetra. Además, el plan persigue la consecución de un entorno de trabajo productivo, y motivador, por lo que la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas que trabajan, va a seguir siendo un elemento de peso, introduciendo año tras año medidas adaptadas a las necesidades de la mayoría.

La Dirección de Metálicas Zetra se compromete a:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva. Este compromiso se comunicará a toda la plantilla.

3.3 ESTRUCTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA.



3.4 ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla de la Empresa METÁLICAS ZETRA S.L.

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de igualdad se aplica a todos los centros de trabajo de METÁLICAS ZETRA S.L. y en donde desarrollan su actividad:

Polígono Industrial Fuente del Jarro, C/ Islas Baleares, 26-28 46988 Paterna, Valencia

ÁMBITO TEMPORAL

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de METÁLICAS ZETRA S.L., tiene un periodo de vigencia de 4 años: noviembre 2023 a noviembre de 2027 Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de METÁLICAS ZETRA S.L. con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo.

Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en METÁLICAS ZETRA S.L. para el siguiente periodo.

4. ÁREAS DE ACTUACIÓN.

Para ayudar en la elaboración del diagnóstico se han realizado las encuestas facilitadas por el Ministerio enviadas a la totalidad de la plantilla durante el periodo de septiembre (25 de septiembre 2023- 29 septiembre de 2023).

Dichos cuestionarios anónimos fueron devueltos en el plazo fijado por 51 personas (el 70% de la plantilla); nadie ha devuelto los cuestionarios fuera del plazo. Por lo tanto, el nivel de participación en el diagnóstico ha sido bueno.

Para la elaboración de este, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de las siguientes áreas:

- a. Área Acceso al empleo.**
- b. Área Clasificación profesional, promoción.**
- c. Área de Formación.**
- d. Área de Infrarrepresentación Femenina.**
- e. Área Condiciones de Trabajo.**
- f. Área Conciliación.**
- g. Área Retribuciones.**
- h. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- i. Otras materias y elementos de análisis**

5. DIAGNÓSTICO.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico fue conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existía, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

El proceso de Diagnóstico de la igualdad se ha desarrollado en una primera fase de recogida de datos cuantitativos para averiguar cuántos hombres hay, cuántas mujeres, dónde están, haciendo qué y en qué condiciones laborales se encuentran.

Complementándose con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, sobre qué personas son las que promocionan, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral) entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación con el principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización.

5.1 METODOLOGÍA.

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico. Para llevar a cabo todas las fases descritas en el apartado anterior, la comisión negociadora de Metálicas Zetra S.L. ha puesto en marcha numerosas actuaciones y ha utilizado distintos recursos e informaciones:

1. **Análisis de Indicadores Cualitativos:** Estudio y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.). Se observa en las políticas y procedimientos internos un trato igualitario y no discriminatorio. Asimismo, en los procesos de selección y descripciones de puestos/perfiles no hay indicios de discriminación alguna.
2. **Análisis de Indicadores Cuantitativos:** Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de recursos humanos (tipología de contratos, nacionalidad, edad, antigüedad, promociones, condiciones laborales...). Para la interpretación de estos indicadores, hay que tener en cuenta que las áreas de análisis que cuentan con este tipo de datos han sido incluidas en las tablas con referencias a valores absolutos y en porcentajes.

5.2 PLANTILLA.

Para realizar un diagnóstico adecuado y acorde a la situación real de la empresa Metálicas Zetra S.L., en lo que se refiere a igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es necesario, en un primer momento, tener una visión general de la plantilla y su composición.

La plantilla total de la empresa está compuesta por 72 personas de las cuales 7 son mujeres y 65 hombres, estamos pues frente a una empresa masculinizada.

• Por sexo.

TOTALIDAD MUJERES Y HOMBRES EN PLANTILLA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
	7 (9.7%)	65 (90.2%)	72
SECCIÓN DE TRABAJO	ACABADO FINAL	VARIAS	

La plantilla total de Metálicas Zetra es de 72 personas, de las que el 9.7 % son mujeres y el 90.2 % hombres. En el análisis global, el dato ofrece una presencia realmente desequilibrada respecto a la presencia en ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

El análisis detallado de las diferentes secciones en la empresa refleja claramente segregación ocupacional femenina. La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en la sección de "Acabado Final" y con ocupaciones en tareas asociadas tradicionalmente con el *trabajo femenino*. El hecho de que exista una mayor presencia de mujeres puede crear la falsa idea de que está conseguida la igualdad de género en esa sección, sin embargo, la cuestión numérica no es suficiente, ya que el desempeño de tareas más complejas o que requieren de más fuerza siguen vinculadas al género masculino. Del mismo modo, la nula presencia en el resto de las secciones del género femenino desequilibra por completo la balanza; una cuestión, en este caso, más vinculada a la falta de personal cualificado del sexo femenino para estos trabajos.

Para entrar en el análisis más profundo de la empresa, es necesario matizar también, el número de personas que conforman la plantilla según el personal fijo y temporal, donde sin entrar en la cuestión numérica, podemos comprobar que prácticamente se encuentra en una situación de equilibrio en lo que se refiere a tipos de contrato.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTAL MUJERES Y HOMBRES EN PLANTILLA	7	65	72	9.7%	90.2%
MUJERES Y HOMBRES FIJOS	7	64	71	9.8%	90.1%

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal por sustitución	-	-	1	100%	1
Indefinido a Tiempo Completo	7	9.8%	64	90.1%	71
TOTAL	7	9.7%	65	90.2%	72

• Por edad y sexo.

Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo						
Plantilla total	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	PROPORCIÓN M vs H	
Menos de 20 años	0	0	0	0	0	0
21 a 30 años	2	4	6	8.3%	33.3%	66.6%
31 a 45 años	4	17	21	29%	19%	80.9%
46 y más años	1	44	45	62.5%	2.2%	97,7%
TOTALES	7	65	72	100%	9.7%	90.2%

Los datos reflejan una plantilla madura. El tramo de edad entre 31 a 45 años y 46 o más años de la plantilla total supone más del 80% de la plantilla total. En los datos de empleo generales se comprueba que son las personas de 46 a más años quienes tienen mayor tasa de actividad en la empresa.

La edad suele estar asociada a la antigüedad en la empresa, la mayoría del personal lleva más de 3 años. La modalidad de contratación es el contrato indefinido en ambos sexos.

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	-	-	-	-	-
De 6 meses a 1 año	-	-	-	-	-
De 1 a 3 años	2	11.11%	16	88.88%	18
De 3 a 5 años	2	22.2%	7	77.7%	9
De 6 a 10 años	1	5.2%-	18	94.7%	19
Más de 10 años	2	7.6%	24	92.3%	26
TOTAL	7	9.7%	65	90.2%	72

La antigüedad de las trabajadoras y los trabajadores de Metálicas Zetra S.L. revela estabilidad, fidelidad, poca rotación y orgullo de pertenencia entre otras cuestiones.

PLANTILLA ESTABLE: El 100% de la plantilla tiene una antigüedad mayor de 1 año siendo el porcentaje de mujeres del 9.7 % y el de los hombres el 90.2 % pertenecientes a la plantilla estable.

Distribución de plantilla por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	Nº hombres	% mujeres	% hombres
Máximo cargo	0	1	0%	100%
Puestos directivos	3	4	42%	57%
Mandos intermedios	0	6	0%	100%
Subtotal cargos de responsabilidad	3	11	21%	78%
Otros puestos de trabajo	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	% mujeres en ese nivel	% hombres en ese nivel
Personal administrativo	0	0	0%	0%
Personal técnico		4	0%	100%
Personal operario o no cualificado	4	50	7.4%	92.5%
Subtotal otros puestos de trabajo	4	54	6.8%	93.1%
TOTAL PLANTILLA	7	65	9.7%	90.2%

• **Distribución de Plantilla por departamento y nivel jerárquico**

	Dir. Gral.		Directoras/es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal No Cualif.		M	H	M%	H%
Departamts.	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
Gerencia	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	100%
Láser	-	-	-	-	-	1	-	-	-	6	-	7	-	100%
Soldadura	-	-	-	-	-	1	-	-	-	10	-	11	-	100%
Puntatrices	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	100%
Pulido	-	-	-	-	-	1	-	-	-	12	-	13	-	100%
Doblado	-	-	-	-	-	1	-	-	-	12	-	13	-	100%
Montaje	-	-	-	-	-	1	-	-	4	4	4	5	44%	55%
Admin	-	-	2	1	-	1	-	-	-	-	2	2	50%	50%
Dpto. Técnico	-	-	1	3	-	-	-	4	-	-	1	7	12.5%	87.5%
TOTAL	-	1	3	4	-	6	-	4	4	50	7	65	9.7%	90.2%
TOTAL %	-	1.3%	4.1%	5.5%	-	8.3%	-	5.5%	5.5%	69.4%				

5.3 INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA.

Observando todas las tablas anteriores de distribución de la plantilla por categoría, sexo, departamento y nivel jerárquico, se puede comprobar que la mayoría de la plantilla se concentra en la categoría de **Personal No Cualificado**, con un más que notable 74.9%, del cual, el 5.5% serían mujeres y el restante 69.4% estaría compuesto por hombres, evidenciando una situación de desequilibrio e ***Infrarrepresentación Femenina***.

La categoría profesional en la que se concentra un número menor de personas es en la categoría de personal **administrativo, gerencia y personal técnico**, que sumados todos ellos representan un 24.7% del total de la plantilla, con un 4.1% de mujeres frente al 15.1% de hombres. Si bien las cifras siguen siendo pobres en cuanto a presencia femenina, vemos aquí, que los puestos administrativos y directivos presentan cierta mejoría comparativa.

Los hombres, claramente viendo los porcentajes totales, se concentran en todas las categorías con una proporción absolutamente desequilibrada en la composición, siguiendo con la realidad del mercado laboral en el que la presencia de mujeres no solo en puestos de dirección es minoritaria si no que, si de trabajos con maquinaria pesada se refiere, pasa a ser nula y corregir esa ***Infrarrepresentación Femenina***, es nuestro deber.

CONCLUSIONES:

¿Cómo vamos a afrontar de un modo satisfactorio esa ***Infrarrepresentación Femenina***? Eliminar esa segregación ocupacional, será posible revisando las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva diferente (perspectiva de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.

Sería conveniente revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la busca de candidaturas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados, a la vez que formando y capacitando a las mujeres que ya ocupan un puesto dentro de la empresa y gozan de nuestra confianza, en tareas para las que si a priori, no habrían sido seleccionadas, internamente formadas, puedan ser perfectamente válidas para ello.

En cuanto a la segregación horizontal, somos conscientes y hacemos uso desde hace tiempo de la asexualización en lo que a las ofertas de empleo se refiere, ya que también ayuda a que mujeres y hombres puedan optar a otras ocupaciones. Somos conscientes, a nivel interno, de que se aprecia una segregación horizontal típica del sector al que pertenece la empresa, que provoca un desequilibrio que se encuentra fuera del parámetro igualitario fijado por la Ley Orgánica 3/2007 (60% y 40%).

Se observa como gran parte de las mujeres de la entidad se encuentran desempeñando puestos tradicionalmente feminizados (servicios administrativos y limpieza) y, por otro lado, el resto se encuentra totalmente masculinizados (sustancialmente, en el proceso de producción y los puestos con responsabilidad).

Al analizar los índices de concentración y dispersión en las relaciones de poder, se observa una organización liderada por hombres tanto en el nivel estratégico como en el intermedio mostrando una segregación vertical con techo de cristal en los puestos de mayor responsabilidad.

5.4 CLASIFICACIÓN.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GERENTE	0	0	1	100%	1
DIRECTOR	2	66.6%	1	33.3%	3
MAESTRO INDUSTRIAL	0	0	1	100%	1
DELINEANTE PROYECTO	0	0	1	100%	1
INGENIERO	0	0	2	100%	2
PROGRAMADOR	0	0	1	100%	1
TECN. APAREJADOR	0	0	1	100%	1
ENCARGADO	0	0	5	100%	5
ENCARGADO GENERAL	0	0	1	100%	1
JEFE 1ª	1	100%	0	0	1
OFICIAL 1ª	1	2.5%	38	97.4%	39
OFICIAL 2ª	1	7.1%	13	92.8%	14
OFICIAL 3ª	2	100%	0	0	2

Cat. Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GERENTE	Secundarios	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	1	100%	1
DIRECTOR	Secundarios	1	50%	1	50%	2
	Universitarios	1	100%	0	0	1
MAESTRO INDUSTRIAL	Secundarios	0	0	1	100%	1
	Universitarios	0	0	0	0	0
DELINEANTE PROYECTO	Secundarios	0	0	1	100%	1
	Universitarios	0	0	0	0	0
INGENIERO	Secundarios	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	2	100%	2
PROGRAMADOR	Secundarios	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	1	100%	1
TECN. APAREJADOR	Secundarios	0	0	0	0	0
	Universitarios	0	0	1	100%	1
ENCARGADO	Secundarios	0	0	5	100%	5
	Universitarios	0	0	0	0	0
ENCARGADO GENERAL	Secundarios	0	0	1	100%	1
	Universitarios	0	0	0	0	0
JEFE 1ª	Secundarios	0	0	0	0	0
	Universitarios	1	100%	0	0	1
OFICIAL 1ª	Secundarios	1	2.5%	38	97.4%	39
	Universitarios	0	0	0	0	0
OFICIAL 2ª	Secundarios	1	7.1%	13	92.8%	14
	Universitarios	0	0	0	0	0
OFICIAL 3ª	Secundarios	2	100%	0	0	0
	Universitarios	0	0	0	0	0

TOTAL	Secundarios					
	Universitarios					

Podemos observar que, en Metálicas Zetra S.L., existe un desequilibrio en la plantilla entre hombres y mujeres.

Este desequilibrio se manifiesta especialmente en el área de producción, y Metálicas Zetra S.L., está haciendo un gran esfuerzo para que sus ofertas estén abiertas a todas las personas interesadas, donde las mujeres formadas demandantes de empleo encuentren con nosotros su puesto de trabajo.

Con la clasificación de puestos de trabajo que se establece en el convenio de aplicación y con la descripción de puestos de trabajo que ha realizado la empresa, teniendo en cuenta no sólo las exigencias y características del puesto sino también las habilidades concretas que ha de tener la persona, entendemos que es una valoración no estereotipada, ya que en la descripción no se ha tenido en cuenta el género.

Cuando surgen nuevas posibilidades de ampliar la plantilla se valoran las candidaturas al puesto en base a cualidades profesionales y personales, buscando la idoneidad para el puesto. En la contratación, clasificación y promoción en Metálicas Zetra S.L., buscamos la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, utilizando medidas que favorezcan la incorporación del sexo más subrepresentado en dichos puestos.

En líneas generales Metálicas Zetra S.L., se encuentra masculinizada. El grueso de esa masculinización se produce en las diferentes secciones de producción donde la masculinización es total (salvo una pequeña “isla” que es Acabado Final donde sí existe un equilibrio).

Por lo que se refiere a puestos de mayor responsabilidad, no existe desigualdad en puestos de Dirección, aunque sí en jefaturas intermedias.

5.5 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIONES.

Analizando los datos de los últimos años y basándonos en las incorporaciones, volvemos a apreciar la desigualdad existente. Si bien es cierto que la empresa ha trabajado en crear protocolos de reclutamiento y selección basados en: la formación de la persona candidata, experiencia anterior y las habilidades personales, garantizando la objetividad y la eliminación de barreras a lo largo del todo el proceso, hay puestos que sólo han sido solicitados por trabajadores hombres.

En la incorporación de mujeres y hombres a Metálicas Zetra S.L., ya sea en el caso de sustituciones o de ampliación de plantilla no podemos hacer una comparativa actual del último año porque solo se realizó una contratación temporal por sustitución que a principios de este año pasó a tener contrato fijo en la empresa.

PROCESO DE SELECCIÓN

1. Contar con protocolos de selección

Según recomiendan las personas expertas, se puede evitar cualquier discriminación con protocolos para todos los procesos. Empezando por fomentar los currículos ciegos o que los datos de los y las candidatas lleguen por formularios modelos. Para evitar el síndrome de la impostora -es decir, evitar que las propias candidatas desestimen su participación por no tener el 100% de los requisitos- evitaremos adjetivos y se escribirá con mucha precisión. La formación necesaria, la experiencia concreta y una imagen neutra del futuro puesto de trabajo.

Ofreceremos, además, la mayor información posible de las condiciones de trabajo como turnos, retribución, horarios. Así evitaremos que alguien se quede fuera del proceso por dar por hecho que no se ajusta a su forma de vida o cargas familiares sin tener los datos.

Cuanto más protocolizado esté este proceso, más fácil será garantizar que no haya sexismo o bien potras discriminaciones en el proceso. Una guía de preguntas, unos criterios fijos y un impulso de las competencias informales son base para lograrlo. Por último, guardaremos los datos del proceso de selección para posibles revisiones de los protocolos, siempre guardando la confidencialidad de los datos personales.

2. Detectar las necesidades de contratación

Empezando por analizar las características del puesto para las que convocamos el proceso de selección. Tener claras las competencias requeridas nos ayudará a definir el puesto de manera objetiva y así evitar que la propuesta sea discriminatoria. Esto pasa por ajustarse a las necesidades reales del puesto, explicarlas de manera concreta y clara. Para ello la escribiremos en neutral, sin estereotipos ni referencias al género. También es importante valorar la promoción interna antes de lanzar la oferta para permitir retener el talento. Para ello, es crucial utilizar los canales de comunicación adecuados teniendo en cuenta que puedan ser accesibles tanto a mujeres como a hombres.

3. Comunicar sin sexismo ni discriminación

Tras la definición del puesto de trabajo, la redacción de las ofertas de empleo debe realizarse utilizando un lenguaje no sexista y sin imágenes estereotipadas. Así mismo, debe redactarse sin incluir términos que puedan llevar a discriminaciones indirectas o directas (por ejemplo, «personas sin cargas familiares»).

4. Preselección y selección objetiva

Las preselecciones deben realizarse ciñéndose únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto, por lo que hay que valorar las candidaturas respecto a si cumplen o no los requisitos, no comparándolas entre sí.

A la hora de llevar a cabo las entrevistas, se deben realizar por igual a todos y todas las candidatas, sin realizar preguntas personales o íntimas que puedan ser susceptibles de interpretación estereotipada o discriminatoria, centrándonos en las competencias relativas al puesto, aspiraciones profesionales y las condiciones laborales, que deberán guiarse por criterios neutros previamente establecidos, libres de sesgos de género.

Dependiendo del puesto a cubrir, se puede realizar solo una o más entrevistas personales o completarse estas con una batería de pruebas, realizadas internamente por los encargados de sección.

5. Formar al personal y mostrar el compromiso por la igualdad

Formar al personal en igualdad y sesgos de género es fundamental para no caer en errores en los procesos de selección o promoción interna. Saber aplicar la perspectiva de género en los procesos de RR.HH. pasa por recibir formación especializada que evite ofertas discriminatorias, comunicación sexista o selección por criterios discriminatorios, aunque sea de manera inconsciente.

En la última fase de selección, cuando tenemos las candidaturas, las y los empleados encargados de valorar estas propuestas deben tener formación en igualdad. Se recomienda, de la misma manera, que estén compuestos por equipos mixtos, variadas y con diferentes visiones. Estos nos garantizarán evitar los sesgos de género y personales de los propios entrevistadores y entrevistadoras.

Un proceso de selección con perspectiva de género también será cuando en la descripción de la empresa se indique que esta está comprometida con la igualdad. Lo mismo haremos si ofrecemos formación en igualdad para la plantilla y queremos resaltarlo como incentivo a las condiciones laborales. De esta manera, personas de colectivos que sufren discriminación, sabrán que pueden contar con espacios seguros.

Si el proceso de selección se hace a través de otra empresa mediante -como ETT o cazatalentos- especificaremos que este dato se dé a los candidatos y candidatas y que busquen una diversidad alta entre los perfiles que filtren. Para asegurarnos desde Recursos Humanos que a la oferta se presentarán candidatas y candidatos con talento por igual, como ya hemos mencionado, debemos garantizar que en los canales que difundimos la oferta son públicos, evitando la brecha digital de género y diversificando los canales.

6. Transparencia en la decisión final

Un proceso de selección con perspectiva de género no acaba con la selección de la persona adecuada para el puesto. Debemos comunicar a los y las candidatas los resultados de la evaluación. Esto garantizará la transparencia del proceso, permitirá explicar los criterios objetivos de la elección y dará buena imagen de cara a procesos futuros.

Con la persona seleccionada debemos tener en cuenta que la discriminación puede continuar en este paso. La brecha salarial está en 14,1% en Europa y en el 11,9% en España. También puede haber diseminación entre hombres y mujeres a la hora de ofrecer otras condiciones laborales como horarios, responsabilidad o extras. El personal de Recursos Humanos debe tener todo ello en cuenta para que el Plan de Igualdad y el registro salarial demuestre que la empresa está comprometida con la igualdad.

5.6 PROMOCIÓN.

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo (artículo 23 E.T.), incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas dirigidas a favorecer una mayor empleabilidad.

Este derecho a la promoción profesional va ligado a la formación de los trabajadores, y respecto a la igualdad de género, deberá permitirse el disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes, con independencia del género, así como acceder al trabajo a distancia, siempre y cuando sea compatible con el trabajo realizado; la concesión de permisos oportunos de formación y perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo; y, la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

Los ascensos y la promoción profesional de los trabajadores de esta empresa se ajustan a criterios y sistemas que tienen como finalidad garantizar la ausencia de discriminación entre los diferentes trabajadores, ajustándose a la realidad y necesidades de la empresa.

Los criterios seguidos por esta empresa para acordar la promoción de la plantilla son:

- La formación de los trabajadores: realización de cursos de formación, cursos actualización en el puesto de trabajo, etc.
- La antigüedad de los trabajadores, teniendo en cuenta la evolución del trabajador en el puesto de trabajo y su compromiso con la empresa.

Habrà que fomentar la promoción profesional de la mujer dando prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia, así como diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

5.7 FORMACIÓN.

En materia de formación profesional, en los dos últimos años se han realizado cursos de formación dirigidos a la capacitación de los trabajadores para el desempeño del puesto de trabajo y actualización profesional. Se han impartido según las necesidades del puesto sin tener en cuenta quien lo ocupaba, realizándose estos en horario laboral para garantizar la conciliación de la vida personal y laboral.

Lamentablemente aparece de nuevo esa segregación determinada por la falta de personal en puestos clave, este es un hecho que viene repitiéndose año tras año e inequívocamente, será un punto por tratar en el futuro para lograr una mayor igualdad entre los sexos.

Al tratarse de una formación a la medida de las necesidades personales de la plantilla dentro del marco de las necesidades generales de la empresa, habrá que asegurarse que tanto mujeres como hombres cuentan con las mismas posibilidades e incluir en la formación transversal dirigida a toda la plantilla, la formación en Igualdad de oportunidades.

Vemos que el número de asistentes a las acciones formativas, atendiendo al género, resulta más representativo en el caso de los hombres.

2022	CURSO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	HOMOLOGACIÓN SOLDADORES	0		2	100%	2
	ACTUALIZACIÓN SOFTWARE	0		3	100%	3
	SOFTWARE 3I BLANK	0		2	100%	2
	INTERPRETACIÓN DE PLANOS	0		5	100%	5
	GESTIÓN DE PERSONAL	1	100%	0		1
	OP. MECAN. POR DEFORM. Y CORTE DEL METAL	0		26	100%	26
	PRL SEGÚN CONVENIO	0		28	100%	28

2023	CURSO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	PRL PERSONAL DE OFICINAS	2	22.2%	7	77.7%	9
	SOLDADURA TIG	0		2	100%	2
	OPERARIOS EN ACTIVIDADES DE PREMONTAJE	3	60%	2	40%	5
	EXTINCIÓN DE INCENDIOS	1	16%	5	83%	6
	OPERADOR DE CARRETILLAS ELEVADORAS	0		5	100%	5
	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	1	100%	0		1

CONCLUSIONES.

La formación es un elemento motivador para la plantilla al tener en cuenta sus inquietudes y necesidades para el reciclaje o la promoción. Por esta razón, resulta fundamental mantener a todo el personal permanentemente actualizado en conceptos y procedimientos que pueden repercutir en la mejora de la posición global de la empresa, debemos facilitar, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la empresa, independientemente de su sexo y priorizar, de una vez por todas la inclusión de las mujeres en sesiones formativas donde hasta ahora solo los hombres tenían presencia.

5.8 CONCILIACIÓN.

En Metálicas Zetra S.L., la percepción de los empleados que han contestado las encuestas, en líneas generales es positiva respecto a la sensibilidad acerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida. Parece que resulta más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores/mayores y posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas.

Sí, existe una preocupación y un interés por intentar que las personas que trabajan en la empresa puedan conciliar su vida personal y profesional. Hay que destacar la flexibilidad y comprensión que la organización muestra ante situaciones personales difíciles de los/las trabajadores/as, independientemente del sexo y puesto que ocupe en la organización. Si es cierto, que se muestra una sensibilidad especial con las personas que tienen menores a cargo, aunque esto se debería ampliar a otras circunstancias de la vida también relacionadas con la conciliación. Es previsible que, por la edad de la plantilla, las necesidades de cuidado a sus mayores vayan en aumento.

La empresa debe cerciorarse de que todo el personal conozca los derechos de conciliación reconocidos en el convenio de aplicación y las medidas implementadas por la empresa.

Responsabilidades familiares					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	3	11.1%	24	88.8%	27
1	3	12.5%	21	87.5%	24
2	1	5.8%	17	94.4%	18
3 o más	-	-	3	100%	3
TOTAL	7	9.7%	65	90.2%	72

Metálicas Zetra actualmente dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral:

Jornadas reducidas, flexibilidad horaria, y jornada intensiva del 1 de julio al 1 de septiembre.

5.9 CONDICIONES DE TRABAJO.

En este apartado es necesario analizar la jornada laboral, la política retributiva, la tipología contractual y la prevención de riesgos laborales; esto es, las condiciones en que se encuentran los trabajadores y trabajadoras de la entidad y en qué manera esto tienen un impacto diferencial por cuestiones de género.

Para conocer y analizar las condiciones de trabajo de la plantilla de Metálicas Zetra S.L., es conveniente tener en cuenta los permisos durante el último año en la empresa, así como el motivo de estos.

	PERMISO FAMILIAR	PERMISO NACIMIENTO	PERMISO EMBARAZO	PERMISO MATRIMONIO
MUJERES	1	1	1	
%	5.5%	33.33%	100%	
HOMBRES	17	2		2
%	94.4%	66.66%		100%
TOTAL	18	3	1	2

En el siguiente apartado tenemos el índice de accidentabilidad en el puesto de trabajo o in itinere en el último año, (muy bajo, todo sea dicho), lo que muestra la calidad en el empleo y la adopción de medidas de prevención en los puestos de trabajo que evitan la ocurrencia de este tipo de contingencias.

BAJAS POR ACCIDENTE					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CENTRO DE TRABAJO	-	-	1	1.3%	1
IN ITINERE	-	-	2	2.7%	2
TOTAL	-	-	3	100%	3

BAJAS MÉDICAS				
Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	4.3%	22	95.6%	23

Distribución de la plantilla por turnos de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
MAÑANA	-	-	6		
CENTRAL	7		47		
TARDE			6		
NOCHE	-	-	6		
TOTAL	7	9.7%	65	90.2%	72

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
39.25 horas	7		65		
TOTAL	7	9.7%	65	90.2%	72

El 100 % de la plantilla realiza jornadas de 40 horas semanales establecida, divididos en tres turnos diferentes en los que las mujeres ocupan en su totalidad el turno central mientras que los hombres se reparten indistintamente en todos los turnos de trabajo rotativo, es un síntoma inequívoco (una vez más) de la segregación femenina a una determinada sección de trabajo cuyo turno específico es el central. Se dispone de 1 hora para la comida, y 30 minutos de almuerzo (15 min para el de Tarde y Mañana).

No existe la posibilidad de teletrabajo porque nuestro sector requiere de trabajo manual presencial para la gente de planta y para la gente de oficina tampoco sería la norma ya que son habituales las consultas y seguimientos en taller tanto del estado de la producción, como de consumibles.

Política retributiva

Cuando hablamos de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en cuestión de política retributiva, se explicita la no existencia de diferencias salariales a la hora de remunerar el trabajo de mujeres y hombres. Un mismo trabajo o un trabajo de igual valor deben estar retribuidos de forma igualitaria.

En Metálicas Zetra:

- La política salarial viene definida por cada puesto de trabajo: se puede ubicar a la persona en diferente posición, acorde a la experiencia, el CV, o características de la misma índole.

- Uniforme

Los Empleados mantienen el siguiente código de vestimenta en el que se trata de evitar la discriminación de género: Por lo que se refiere a trabajadores de planta, todos los empleados incorporan el uniforme de trabajo que varía en función del departamento en el que se desempeñan, siendo el mismo para hombres y mujeres.

En oficinas no existe ningún código que defina el vestuario a emplear.

5.10 AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y VALORACIÓN DE PUESTOS.

Introducción

Dentro del mercado laboral español, una de las características más frecuentes es la persistencia de desigualdades considerables en materia de remuneraciones. Si bien estas desigualdades se deben a diferentes motivos, una de ellas guarda relación directa con las diferencias salariales originadas por razones de género.

Estas diferencias ocasionadas por discriminación de género y, en general, a causa de cualquier otra variable llevan a la aparición de inequidades salariales por la realización de trabajos de igual valor, e incluso por trabajos que tienen mayor valor dentro de la organización o dentro de la entidad.

Tales inequidades pueden generar descontento entre las trabajadoras y los trabajadores, al percibir que sus ingresos no son proporcionales a su contribución en el trabajo; y que tampoco guardan relación con la contribución de otras personas que realizan un trabajo comparable o de menor nivel, pero que reciben mayores remuneraciones.

En este contexto, surge la necesidad de contar con herramientas que faciliten la determinación del valor que tienen los puestos dentro de la entidad u organización, bajo la utilización de criterios claros y objetivos. Es así que, con la finalidad de establecer si los puestos de trabajo tienen el mismo valor, se hace necesaria la aplicación de una metodología que permita compararlos, identificando su valor relativo para, finalmente, contar con un criterio objetivo que permita evaluar si el salario correspondiente es adecuado.

Cabe recordar que, en octubre de 2020, se aprobó el decreto 902//2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y estableció en su art.7.1 la obligatoriedad de las empresas con más de 50 empleados/as a elaborar auditorías salariales.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

En el art. 8 del RD 902/202 se establece el contenido obligatorio para las auditorías salariales:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

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

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

Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

3º. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

Metodología

La valoración de puestos es una metodología que permite determinar el valor relativo o la importancia que tiene cada puesto dentro de una entidad u organización, en función de su contribución hacia los intereses de la misma.

Este proceso surge del análisis de la descripción y las especificaciones de cada uno de los puestos, y brinda la información necesaria para diseñar y gestionar una estructura de remuneraciones objetiva que, en conjunto con otras fuentes de información externas (como los estudios de mercado salarial), facilitarán la implementación de políticas de remuneraciones dentro de la organización o de la entidad.

El Método de Puntos por Factor es el más utilizado y el que mayor prestigio tiene, ya que está considerado como el más objetivo de todas las metodologías que se pueden utilizar a este respecto.

El Método de Puntos por Factor divide las diferentes tareas que se realizan en una empresa, que reciben el nombre de “factores”. A cada uno de estos factores se les otorga un valor concreto, que suma puntos a la hora de llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo. Así mismo, cada uno de los factores tiene diferentes grados que hacen referencia a la intensidad con la que se lleva a cabo cada uno de los factores antes citados. De esta forma, se puede llevar a cabo la valoración de cada uno de los puestos de trabajo en una empresa teniendo en cuenta las tareas (factores) y la intensidad (grados) que están asociados a cada uno de los puestos, lo que permite establecer una jerarquía de estos con la perspectiva objetiva que aporta un análisis basado en una puntuación concreta y fácilmente cuantificable.

Importancia

Aplicar la valoración de puestos resulta beneficioso no solo para las trabajadoras y los trabajadores, sino también para la entidad o la organización porque:

- Permite conocer la importancia que tiene cada puesto dentro de la entidad u organización, a fin de lograr la correcta distribución y remuneración del personal.
- Permite generar criterios objetivos que mantengan la equidad salarial interna.
- Al darse a conocer estos criterios, las trabajadoras y los trabajadores reconocen que reciben un sueldo justo y equitativo de acuerdo a criterios objetivos y homogéneos para la asignación de sueldos. Esto, a su vez, impacta de manera positiva en el clima y/o la satisfacción laboral.
- Permite contar con una fuente de información clara para comparar los sueldos y beneficios brindados dentro de la entidad o la organización, con otros similares dentro del mercado, conociendo así el nivel de competitividad salarial.
- Permite desarrollar una estructura y política salarial consistente y equitativa, lo que a su vez facilita la planificación de los presupuestos de manera eficaz y objetiva.

Objetivos

Esta metodología tiene como finalidad determinar el valor relativo de los puestos de trabajo dentro de una organización o entidad, a través de criterios objetivos y homogéneos.

A partir de ello, la valoración permite realizar una apropiada jerarquización de los puestos de trabajo y de las remuneraciones, a fin de facilitar el establecimiento de políticas salariales y de incentivos o beneficios. Además, busca favorecer la implementación de un sistema de remuneraciones objetivo y ajustado a las necesidades de la entidad u organización.

La valoración de los puestos de trabajo puede realizarse a través de varias metodologías. Sin embargo, existe un consenso sobre los beneficios de emplear la metodología de valoración de puestos de trabajo a través del sistema de puntos por factor, para lograr equidad salarial.

Este sistema permite comparar los puestos de trabajo a través de factores generales y comunes a todo tipo de puesto: (i) competencias o calificaciones; (ii) responsabilidades; (iii) condiciones de trabajo; y, (iv) esfuerzos.

Además, esta metodología se enmarca dentro de las propuestas guiadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras iniciativas, pues busca eliminar posibles sesgos o estereotipos de género en el desarrollo de la valoración de los puestos de trabajo

Terminología

Criterios objetivos de valoración de puestos:

Se basan en características del puesto y no de la persona. Los criterios objetivos que más aportan a la igualdad en la valoración de puestos son: calificaciones o competencias, esfuerzo, responsabilidades y condiciones en las que se realiza el trabajo.

Cuadro de categorías y funciones:

Mecanismo que evalúa y organiza los puestos de trabajo de acuerdo a criterios objetivos y a la necesidad de su actividad económica.

Igualdad salarial:

Aplicación del principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, sin discriminación de género.

Factores:

Características comunes a todos los puestos o grupos homogéneos de trabajo que permiten tener en cuenta las exigencias de los distintos puestos. Cada factor tiene una importancia distinta dentro de la organización y, dependiendo del puesto, se dan con distinta intensidad o grado.

Niveles:

Componentes de la escala que se usa para medir intensidad, frecuencia, duración y otras dimensiones de un subfactor. Sirven para diferenciar unos puestos de otros.

Puesto:

Conjunto de posiciones afines que son lo suficientemente similares en cuanto a los trabajos realizados o los objetivos que deben alcanzar para la organización, por lo que generan consenso para ser denominados bajo el mismo nombre.

Subfactores: Componentes de los factores que permiten evaluar todas las facetas de los distintos puestos de la empresa.

Etapas del proceso de Valoración de Puestos de Trabajo

1. Identificar puestos de trabajo

La dirección de personal ha definido los puestos de trabajo según las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, donde se engloban las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

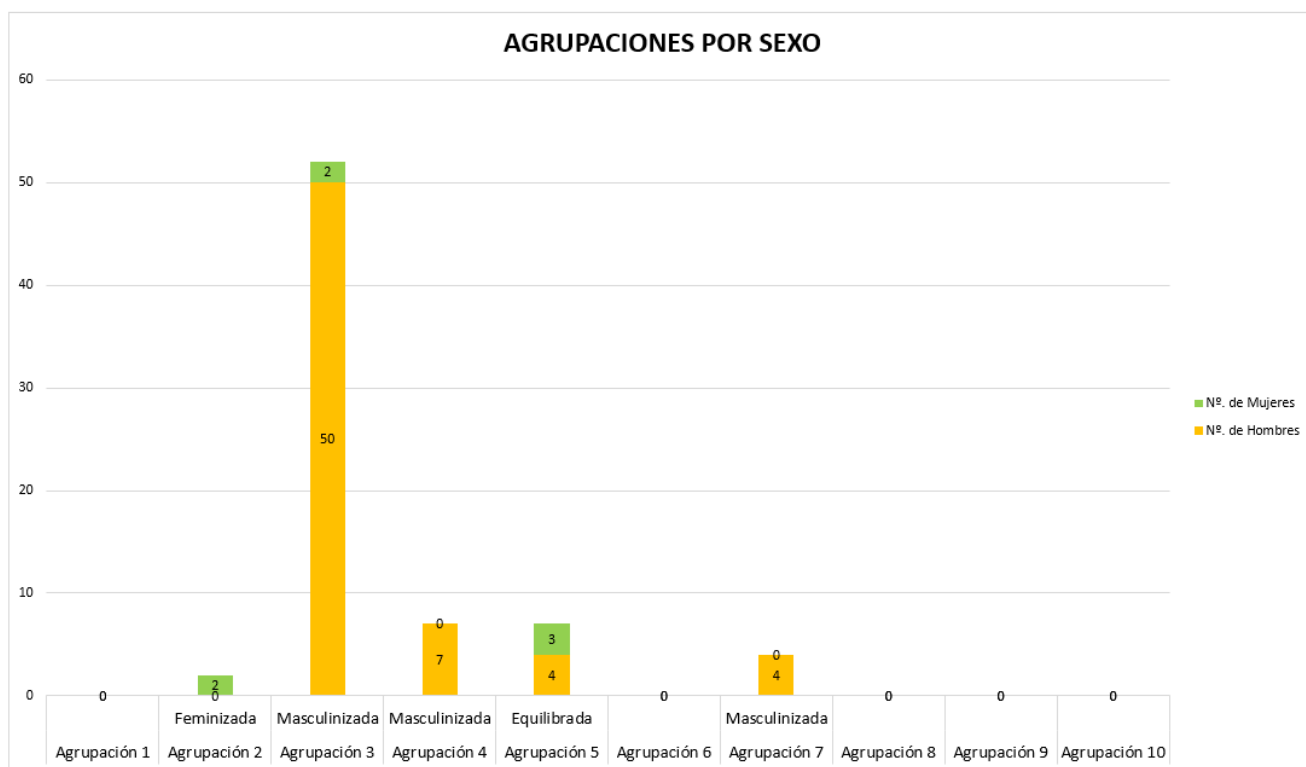
Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Contador
1	RESP. ÁREA	METAL	ÁREA 1	ADMINISTRACIÓN	ISLAS BALEARES	1
2	SUBRESPONSABLE DE ÁREA	METAL	ÁREA 1	ADMINISTRACIÓN	ISLAS BALEARES	2
3	AUXILIAR ÁREA	METAL	ÁREA 1	ADMINISTRACIÓN	ISLAS BALEARES	3
4	ENCARGADO PRODUCCIÓN	METAL	ÁREA 2	PRODUCCIÓN	ISLAS BALEARES	4
5	OFICIAL PRODUCCIÓN	METAL	ÁREA 2	PRODUCCIÓN	ISLAS BALEARES	5
6	ESPECIALISTA PRODUCCIÓN	METAL	ÁREA 2	PRODUCCIÓN	ISLAS BALEARES	6

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
RESP. ÁREA		4	Masculinizada
SUBRESPONSABLE DE ÁREA	3	4	Equilibrada
AUXILIAR ÁREA		1	Masculinizada
ENCARGADO PRODUCCIÓN		6	Masculinizada
OFICIAL PRODUCCIÓN	2	50	Masculinizada
ESPECIALISTA PRODUCCIÓN	2		Feminizada

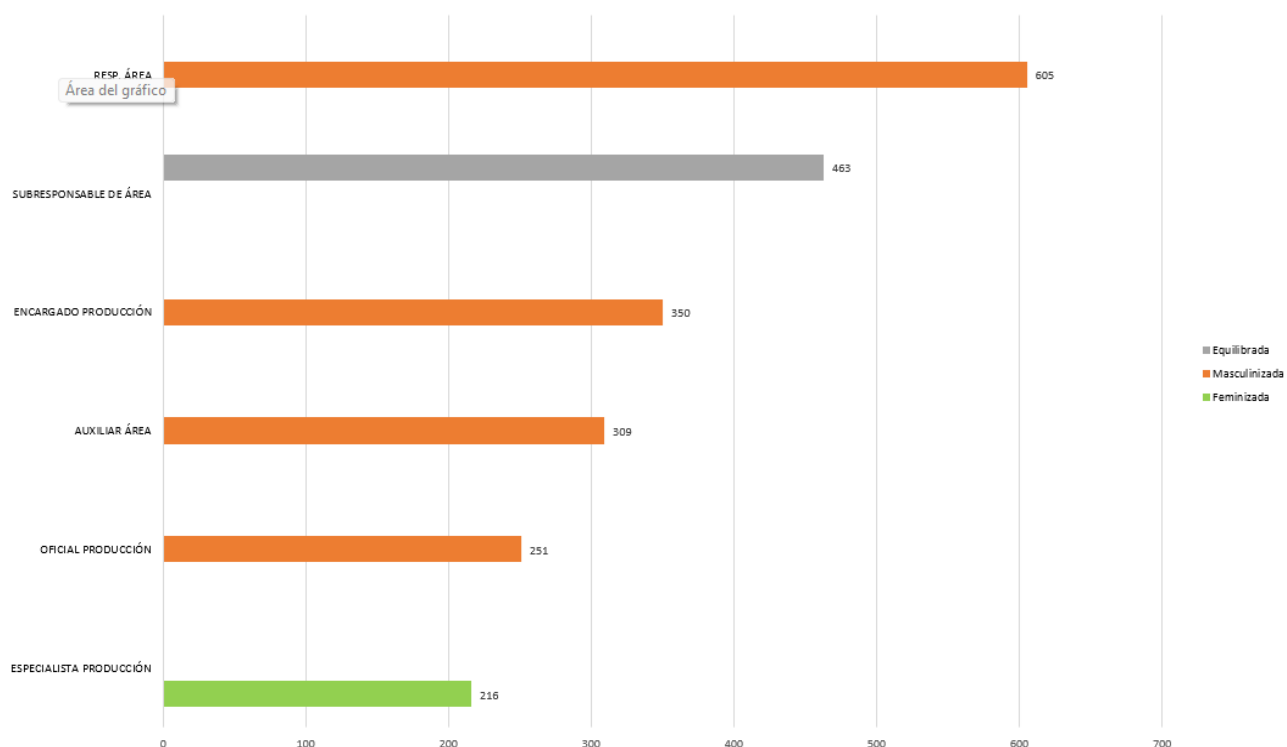
En la identificación de puestos de trabajo se ha atendido a la circunstancia de no combinar bajo un mismo título empleos con exigencias diferentes ni tampoco empleos de igual valor con títulos diferentes.

Plantilla desagregada por puesto de trabajo y sexo.

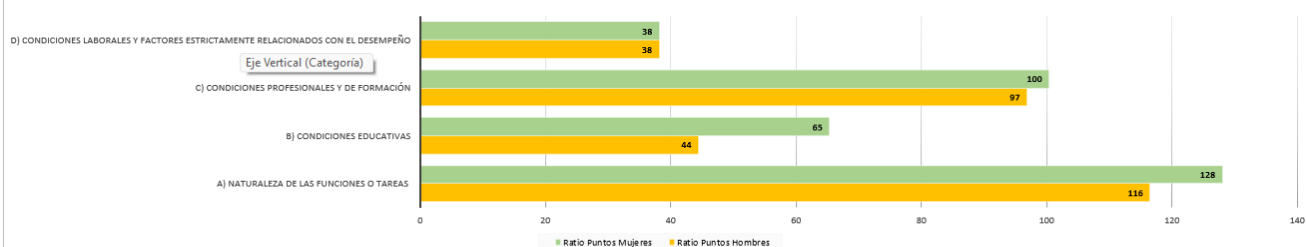
Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	RESP. ÁREA(605)
Agrupación 5	SUBRESPONSABLE DE ÁREA(463)
Agrupación 4	AUXILIAR ÁREA(309)
	ENCARGADO PRODUCCIÓN(350)
Agrupación 3	OFICIAL PRODUCCIÓN(251)
Agrupación 2	ESPECIALISTA PRODUCCIÓN(216)



PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



Categoría



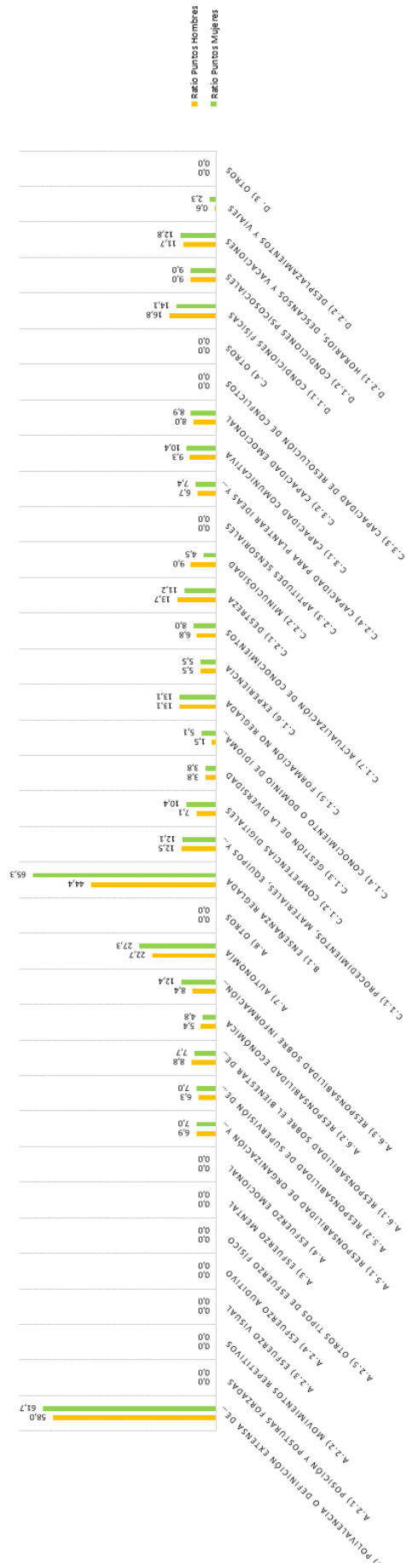
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

FACTORES POR SEXO



2. Definición de factores y subfactores de Valoración.

Para extraer los factores y subfactores de valoración se ha analizado la descripción de puestos de trabajo cumplimentada por la empresa durante la elaboración del presente diagnóstico.

Según los especialistas en evaluación y remuneración, y así también lo entiende las autoridades diseñadoras de la “Guía y recomendaciones de uso de la herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género”, los factores: a) conocimientos y aptitudes; b) responsabilidad; c) esfuerzo y d) condiciones de trabajo son necesarios y suficientes para evaluar todas tareas ejecutadas en las empresas, con independencia del sector económico al que pertenezcan.

Los cuatro factores de base se descomponen en subfactores que permiten tener en cuenta características más detalladas y variadas de los diferentes tipos de empleo de cada empresa.

Área de retribuciones

Conforme a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como parte de la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo en la Empresa la correspondiente auditoría retributiva, siguiendo el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género y las guías técnicas sobre la realización de las auditorías retributivas, publicadas por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de la Empresa e información retributiva correspondiente al ejercicio 2022, y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

A partir de los resultados obtenidos, se aprecia que el principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo se encuentra incorporado a la política retributiva de Metálicas Zetra S.L.

Analizando los datos, vemos como prácticamente la totalidad de la empresa está formada por hombres, pero la estructura salarial se vincula principalmente a lo estipulado en el convenio colectivo aplicable a la empresa, revisándose puntualmente por la misma en casos determinados.

Ante una nueva contratación en nuestra empresa, la política retributiva principal se basa en lo estipulado en el convenio colectivo de referencia, aplicando los complementos e incentivos que en su caso procedan, por igual tanto a mujeres como a hombres.

Para establecer los diferentes conceptos salariales, la empresa toma como referencia la descripción de los puestos de trabajo elaborada previamente y que el candidato va a ocupar,

teniendo en cuenta factores como: nivel de conocimientos adquiridos, necesidad de una mayor dedicación, etc.

Una vez que los trabajadores pasan a formar parte de nuestra plantilla, partiendo de un salario establecido acorde a la descripción del puesto de trabajo y el resto de factores que inicialmente puedan influir en el mismo, en el caso de que se dé una variación en las condiciones de trabajo o se observe una evolución en el desarrollo de las tareas por parte del empleado, la empresa procede a revisar los conceptos salariales percibidos por el trabajador, realizando un aumento retributivo en el caso que se considere oportuno.

La auditoría salarial dictamina que estas diferencias salariales no responden a trabajos de igual valor. Por tanto, no se tratan de discriminaciones por cuestión de sexo.

En la tabla se puede observar cómo se distribuye el personal en relación con su rango retributivo.

En el escalón inicial, con un rango de 4.000 - 20.000 €, nos encontramos que el 25 % son mujeres frente al 75 % que son hombres, ocupando un 16.6 % del total de la plantilla (un dato a tener en cuenta en esta valoración es que la mayoría de los empleados que ocupan esta posición entraron en la empresa a mediados de año, con lo que las cifras reales variarían ligeramente). El 62.5 % , por así decirlo, el “grueso” de la plantilla está en el rango de 20.000 - 30.000 €, de este porcentaje solo el 2.22 % son mujeres y el 97.7 % son hombres. En el siguiente escalón salarial podemos ver que el 15.2 % de la plantilla tiene un salario entre 30.000 - 50.000 €, del cual el 27 % son mujeres y el 72 % son hombres, mostrando una ligera mejora en el más que perceptible desequilibrio. Si nos fijamos en el último escalón salarial, el 100 % son hombres mostrando una situación de clara desigualdad.

Es de destacar los criterios que rigen la política salarial y algunas diferencias en las retribuciones, la política salarial de la organización es rígida y apenas permite establecer diferencias entre puestos de niveles similares de responsabilidad. A un mismo nivel de autonomía y responsabilidad, los técnicos de departamentos finalistas tienen salarios (y categorías) superiores que los de las áreas menos especializadas.

Distribución de la plantilla por franja salarial					
Franja salarial	Mujeres	%	Hombres	%	Total
4.000 / 20.000 €	3	25%	9	75%	12
20.000 / 30.000 €	1	2.22%	44	97.7%	45
30.000 / 50.000 €	3	27.27%	8	72.72%	11
50.000 / +100.000 €	-		4	100%	4
TOTAL	7	9.7%	65	90.2%	72

Los criterios que se utilizan para las subidas de salario son: “Las subidas salariales son propuestas al equipo directivo de la empresa por, la mayoría de las ocasiones, los responsables jerárquicos. Los criterios en los que basan estas decisiones son:

- Desempeño del trabajador/a
- Asunción de mayores responsabilidades
- Equidad interna para evitar agravios”

CONCLUSIONES.

Según un informe de la Unión Europea, las mujeres ganan un 17.6% menos que los hombres en España y “no podemos tolerar una situación así” (Vladimir Spidla, comisario de Empleo y Asuntos Sociales de la UE).

La brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE es del 17,5 %. Esto implica pensiones más bajas y un mayor riesgo de caer en la pobreza a partir de los 65 años- Las mujeres de la Unión Europea (UE) ganan de media un 17,5 % menos que los hombres a lo largo de su vida. Las diferencias entre los salarios masculinos y femeninos se dan en toda la UE, aunque en Italia son las más bajas de los Veintisiete (el 5 %) y en Estonia la más pronunciadas (el 30 %), según indicó hoy la Comisión Europea en un comunicado.

En España la brecha se sitúa en el 17,1 %, ligeramente inferior a la media comunitaria. Por eso, desde la UE se pide combatir esta discriminación luchando contra la segregación laboral de las mujeres y promocionándolas para ocupar puestos de responsabilidad o en puestos no feminizados, sobre todo en los tiempos que estamos viviendo en la actualidad.

Con informaciones como ésta, resulta fundamental revisar los criterios salariales con valoraciones objetivas. En el caso de Metálicas Zetra, se hace necesario valorar los puestos y las personas que los desempeñan para que, en igualdad de condiciones, se pueda hacer una valoración más adecuada, aunque creemos que no se aprecian discriminaciones salariales por razón de sexo en la empresa. El sistema de valoración de puestos de trabajo (SVT) con perspectiva de género dilucida una organización igualitaria en materia retributiva.

A estos efectos, y conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, se ha tenido en cuenta que no cabe admitirse ninguna discriminación retributiva por razón de sexo y que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En consecuencia, podemos emitir las siguientes afirmaciones:

Primero. El sistema retributivo de la empresa cumple, a nuestro entender, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Segundo. A nuestro entender, en base al análisis realizado, no observamos ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la empresa entre mujeres y hombres.

Tercero. No hemos constatado, de forma general, en la comparativa de los puestos de igual valor que la brecha salarial entre mujeres y hombres supere el límite que exige la ley, en lo referente a la necesidad de justificar esa diferencia en el Registro salarial.

Cuarto. No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo, ni se aprecian otras deficiencias o desigualdades en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni se identifican otros factores que pudieran hacer dificultar la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras en función del sexo.

RETRIBUCIONES NORMALIZADAS - *Promedio*

Si analizamos la Brecha Salarial, que es el indicador más habitual en los análisis estadísticos de brecha que muestra la variación o incremento porcentual entre el salario medio de la mujer y el salario medio del hombre, podemos observar según la herramienta del ministerio que, a pesar de existir infrarrepresentación femenina, no existe brecha salarial que deba ser justificada.

5.11 PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO, LABORAL/SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Metálicas Zetra cuenta con un protocolo que se ha negociado en el ámbito del presente Plan de Igualdad, y en estos momentos no le consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas.

Se recomienda la sensibilización en igualdad de oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso, para iniciar un proceso de conocimiento de otras realidades que puedan llevar al cambio. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones: tecnológico, laboral, moral, psicológico, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada por muchas razones.

El objetivo prioritario debería ser la prevención, es un aspecto básico en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La elaboración de un protocolo de acoso laboral, moral, psicológico, sexual y por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de oportunidades. Los actos de acoso son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

Con la aplicación de la nueva legislación las empresas deberán promover condiciones laborales tendentes a evitar el acoso laboral entre sus trabajadores, así como el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos concretos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones formuladas por aquellas personas que hayan sufrido este acoso, sin hacer distinción entre actos o personas implicadas.

Este protocolo ha sido desarrollado, negociado y firmado con los representantes de CCOO y se deberá formar a las personas encargadas de abordar los diferentes conflictos para que tengan las herramientas necesarias y sensibilizar a la plantilla por diferentes canales facilitando toda la información correspondiente y solventando cualquier duda existente.

Dicho rechazo a todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cual sea su rango jerárquico ha de articularse expresamente en todos los Departamentos, indicando claramente los comportamientos que no serán tolerados y recordando que los mismos, de producirse, podrán ser calificados de falta muy grave.

Indicación y recordatorio que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización, dejando claramente establecido que esta política se aplicará a todos los colectivos y a todos los niveles de esta.

La empresa contará con una Plan de Actuación frente al Acoso Moral o Psicológico, Sexual y Laboral, conocido por las empleadas y que compete a toda la plantilla.

5.12 OTRAS MATERIAS

- Ayuda a Empleadas víctimas de violencia de género

La Empresa tratará de prestar todos los servicios posibles para asegurar la seguridad y la protección de todas las empleadas víctimas de violencia de género. De esta forma, la Empresa actuará de forma que permita a la empleada sentirse segura y le permita adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier agresión.

Debe manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

La empresa y personas trabajadoras, afectadas por este convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

En este sentido actualmente, Metálicas Zetra cuenta con la guía de derechos y seguridad social de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género facilitada por el Ministerio de Igualdad y está a disposición de cualquier empleado/a que la solicite.

- Salud laboral con perspectiva de género

Las estadísticas, relativas a 2021, y a 2022, reflejan que los hombres sufren más accidentes laborales durante la jornada laboral, padecen mayor número de accidentes mortales y ocupan puestos del trabajo en los que están presentes los riesgos físicos o “tradicionales”. Sin embargo, las mujeres ocupan trabajos donde se producen más riesgos psicosociales, lo que no tiene un adecuado reflejo en las estadísticas de siniestralidad laboral.

Así, las mujeres presentan una mayor prevalencia de problemas de salud mental que los hombres, en concreto, la que está asociada a altos niveles de estrés laboral. Según datos de la EPA, 12 de cada 1000 trabajadoras identificaron las afecciones mentales como principal trastorno atribuido al trabajo, frente a 9 de cada 1.000 trabajadores.

Por otra parte, las mujeres que trabajan en contacto directo con clientes de la empresa denuncian altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying, mientras que los hombres denuncian altos niveles de violencia física en el trabajo.

La incorporación de la perspectiva de género conlleva adoptar una visión transversal. Resultaría incongruente adoptar esta visión en la prevención de riesgos laborales sin integrarla dentro del resto de procedimientos de gestión de la empresa.

Para lograrlo, el punto de partida es diagnosticar la situación actual de la organización llevando a cabo un análisis que ayude a conocer en qué grado de consecución se encuentra en cuanto perspectiva de género, para poder determinar así el alcance de futuras acciones.

Para ello es necesario recabar información sobre:

- La distribución de personas por género en los diferentes niveles jerárquicos, puestos de trabajo. Asimismo, deberán analizarse los conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia del personal. Esta información es necesaria para posteriormente poder asignar las distintas responsabilidades en materia preventiva atendiendo a ambos géneros.
- Condiciones laborales: horarios, jornadas, tipo de contrato, etc. por género. En el marco de las condiciones laborales, también deben contemplarse las de seguridad y salud.

La empresa, atendiendo al mandato que hace la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres (en adelante LOI), a los poderes públicos sobre estudios y estadísticas, adoptará la misma forma de recoger la información y efectuar el análisis, incluyendo en su tratamiento de la información la variable del sexo. De esta forma, podrán definirse los objetivos e indicadores, tanto atendiendo al conjunto de la plantilla, como por separado en función del sexo.

Con este diagnóstico la empresa podrá establecer el alcance que tendrá la implantación de la perspectiva de género.

Metálicas Zetra S.L. tiene un plan de prevención de riesgos laborales.

Se dispone de un protocolo de PRL, que contempla los formularios a rellenar en caso de:

- Accidentes.
- Agresiones.
- Comunicaciones de riesgo.
- Mujeres embarazadas y su protección y riesgo.
- Riesgo psicosocial.

Las tablas de permisos y bajas recogidos en la empresa figuran en el apartado de Condiciones de trabajo.

PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS

Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 26), se considera una población especialmente vulnerable a las trabajadoras en período de gestación y lactancia. Por este motivo, se debe garantizar que las condiciones de trabajo son las adecuadas a su estado.

Dentro de Metálicas Zetra, se contempla un Circuito de Actuación:

Si se forma parte de este colectivo, debe comunicarse al mando correspondiente. La comunicación es voluntaria, siendo la finalidad la activación de una situación de protección especial.

La Mutua valorará las tareas y riesgos asociados al puesto de trabajo, con tal de asegurar que no suponga un factor de riesgo que pueda afectar a la gestación.

Si procede, emitirá un informe donde determine si se produce la adaptación de las condiciones de trabajo o bien una reubicación temporal en otro lugar, comunicando a la persona responsable.

En caso de que no sea posible el cambio o la reubicación, la persona responsable informaría de dicha circunstancia a RRHH (mediante email o correo interno) para iniciar los trámites y derivar a la Mutua.

- **REPRESENTACIÓN:**

En la realización del diagnóstico han participado como parte de la Comisión Negociadora los miembros de la empresa, así como los dos representantes pertenecientes a CCOO.

Han sido corresponsables de la recogida y debate de la información para la elaboración del Plan de Igualdad.

Distribución de la representación por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
36-45 años	1	100%	-	-	1
46 años y más	1	50%	2	50%	3
TOTAL	2	50%	2	50%	4

Representación por parte de CCOO				
Representante	Mujer	Hombre	Afiliación	Sindicato
NOELIA HERNÁNDEZ FITO	X			CCOO
ANTONIO INAREJOS VERDEJO		X		CCOO
TOTAL	1	1		2

Representación Empresa					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
REPRESENTACIÓN UNITARIA	1	50%	1	50%	3

Metálicas Zetra, presenta una situación de desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización. A pesar de sus sistemas de reclutamiento y selección, aparentemente neutros, debido a la segregación existente en el mercado laboral no parece suficiente para ir acercándose a una participación más equilibrada.

La elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres.

A continuación, se incluyen las medidas y acciones que Metálicas Zetra ya tiene contempladas en la gestión de la organización junto con el Plan de Igualdad, que resultará fruto de este diagnóstico, podrían ser consideradas como un compromiso con la igualdad de oportunidades y la Responsabilidad Social.

6 DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD Y CRONOGRAMA DE ACTUACIÓN.

6.1 - PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD:

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Empresa hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la compañía son:

- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZON DE SEXO**

La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.

- **PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZON DE SEXO**

La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o practica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o practica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL**

Se considera 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.

- **PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZON DE SEXO**

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera 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.

- **PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS**

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

- **PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA**

El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.

- **PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLITICAS DE GÉNERO**

Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

6.2- OBJETIVOS:

Objetivos generales:

- Introducir la perspectiva de género en la gestión organizacional, y en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares, así como promover la corresponsabilidad.
- Sensibilizar y concienciar a la plantilla de METÁLICAS ZETRA S.L. sobre la importancia de romper con viejos paradigmas sexistas que faciliten la consecución de la igualdad real.

Objetivos específicos

- Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
- Formar de manera continua a las personas de la Comisión de Selección en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres
- Promover la composición equilibrada de la plantilla de Metálicas Zetra S.L.
- Garantizar el empleo de un lenguaje inclusivo en la denominación de las categorías profesionales y puestos de trabajo.
- Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.
- Establecer criterios objetivos para llevar a cabo los ascensos y cambios de sección entre grupos profesionales y para la promoción entre los niveles retributivos, para que toda la plantilla tenga las mismas opciones.
- Promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y las trabajadoras de Metálicas Zetra S.L.
- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- Avanzar en el empleo de fórmulas inclusivas y no sexistas en el lenguaje de la entidad.
- Implementar el protocolo de actuación frente al acoso sexual
- Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género

6.3- METODOLOGÍA Y RECURSOS:

Lenguaje inclusivo:

Para asegurar la igualdad de oportunidades es necesario tener en cuenta a todas las personas que forman Metálicas Zetra S.L., por lo que a través de nuestro lenguaje y nuestras comunicaciones tenemos que lograr que estas se sientan englobadas. Por ello Metálicas Zetra S.L. se declara a favor de un lenguaje inclusivo en el que se incluya el lenguaje no sexista. Para lograr esto, algunas de las medidas a incluir son las siguientes:

- Evitar el uso del masculino genérico.
- Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
- Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
- Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.
- Hablar de la entidad, del sitio, etc. en lugar de hablar de nosotros, todos, etc.
- Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres, cambiando el orden de precedencia.
- Hacer referencia a “las mujeres” no a “la mujer”, teniendo en cuenta que no hay una sola mujer ni un solo modelo de mujer.
- Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.

Asesoría de conciliación de vida personal y laboral:

Se designa a la Comisión de Igualdad, para que incorpore entre sus funciones la asesoría sobre los temas relativos a las necesidades de conciliación y servicios de apoyo para atender las responsabilidades familiares de la plantilla. Así los trabajadores y trabajadoras podrán dirigirse a los miembros de esta Comisión cuando necesiten de este servicio.

Desde Metálicas Zetra S.L., se busca desarrollar un rol parental a través de la difusión y fomento del permiso de paternidad, de modo que se asegure la igualdad de oportunidades en el acceso y disfrute de los permisos familiares independientemente del género u origen étnico del trabajador o la trabajadora que se encuentre en situación de disfrute o solicitud de estos. Asimismo, los permisos y excedencias por cuidado de descendientes o ascendientes se darán en igualdad de condiciones a todas las personas que componen la plantilla de Metálicas Zetra S.L.; informando para ello a trabajadoras y trabajadores en igual medida. La información y la formación se impartirán en igual forma y medida, independientemente del género de la persona receptora.

Elaboración y difusión del presente plan:

Se elabora el presente plan como catálogo de medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar existente en Metálicas Zetra S.L. Se fomenta su máxima difusión y conocimiento por parte de toda la plantilla, a través de acciones formativas y de su publicación en la intranet, a la cual tiene acceso toda la plantilla, así como su integración en el SIG y difusión a la plantilla por parte de los miembros de la Comisión de Igualdad, Conciliación y tratamiento del Acoso entre los trabajadores y trabajadoras de sus equipos de referencia y al personal en inserción a través de sus tutorías individualizadas.

Todas las personas que sean contratadas por Metálicas Zetra S.L., recibirán en el momento de acogida, la explicación de la coordinación o gerencia, la formación e información sobre prevención de acoso, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se busca con esta medida asegurar que todas las personas estén formadas e informadas sobre las medidas de igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal, laboral y familiar existentes en Metálicas Zetra S.L. Esta formación e información ya la han recibido las personas que actualmente trabajan en la entidad; por ello las actualizaciones o nuevas formaciones e informaciones, se impartirán de forma igualitaria a toda la plantilla contratada en ese momento concreto por la entidad, partiendo en cualquier caso de una base de conocimiento común compartido por toda la plantilla independientemente del tipo de contrato y de la antigüedad.

El presente plan es público y cualquier persona contratada por Metálicas Zetra S.L. podrá consultarlo y adherirse al mismo.

6.4- APLICACIÓN:

Plan de Acción:

En este apartado se plasma la manera en que se va a trabajar para conseguir los objetivos propuestos a través de las medidas más ajustadas a la realidad de Metálicas Zetra S.L. así como las personas responsables de su ejecución y/o seguimiento. Se incluye también el calendario de implantación de dichas medidas que tienen como objetivo subsanar las carencias y potenciar los aspectos positivos identificados en el apartado anterior.

Medidas dirigidas a toda la plantilla:

Todas las medidas de organización se aplicarán a la totalidad de la plantilla, atendiendo a las condiciones específicas del puesto que desempeñan sin guardar relación en ningún caso con el sexo, origen étnico, religión o situación social de personas concretas. Se realizarán excepciones en caso de que la persona esté disfrutando o haya solicitado algún permiso, en cuyo caso se tendrá en cuenta la situación actual para planificar dichas medidas; evitando en todo caso cualquier discriminación, buscando que dichas medidas se apliquen de la forma más similar posible al resto de su equipo, sin que se modifique el disfrute del permiso concedido y buscando que este suponga la mínima modificación posible al resto de su jornada o funciones.

Unificar la aplicación de todas las medidas de tipo organizativo a toda la plantilla supone igualar las condiciones laborales de toda la plantilla, de modo que se asegure la igualdad de oportunidades en acceso y disfrute de las medidas organizativas y de flexibilización. Junto a la igualdad de acceso, es la medida que asegura la igualdad de oportunidades y la no discriminación en igualdad de condiciones a toda la plantilla.

Recursos y Medios:

En cada medida se identifica a los responsables y los recursos humanos internos destinados a la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de ellas.

Así mismo la Empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de estas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

6.5- MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN:

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Metálicas Zetra S.L., requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final que tendrá el objeto de:
 - Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
 - Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
 - Conocer el Impacto del Plan en la plantilla de Metálicas Zetra S. L.
 - Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la **Comisión de Seguimiento** y por la Gerencia de Metálicas Zetra S. L.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias, Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

- **Responsable de Igualdad:**

La Dirección de la Empresa nombrará una persona **Responsable de Igualdad** que dispondrá de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

1. Velar por que el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
2. Participar de forma activa en todos los procesos de la Compañía, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.
3. Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.
4. Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
5. Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.
6. Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos de este.

- **Comisión de Seguimiento:**

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada de modo paritario, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes, empresariales y sindicales. Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

1. Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.
2. Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos de este.
3. Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el **responsable de Igualdad**.
4. Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
5. Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario porque concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

6.6- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS:

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- “a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”.*

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

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

1. La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.
2. Esta discrepancia será sometida al informe del **responsable de Igualdad**, garantizando su ajenidad y objetividad.
3. El Informe del **responsable de Igualdad** será sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, para su debate y votación en una sesión.
4. Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe del **responsable de Igualdad** serán sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.
5. Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

- **Sanciones por incumplimiento del Plan**

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias del mismo.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por el Encargado y/o la Dirección, describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

- **Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad**

Los Empleados podrán comunicar o denunciar libremente cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa.

Cualquier denuncia remitida al Encargado para su estudio deberá contener la siguiente información:

- Nombre de la persona o personas que presentan la denuncia.
- Descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan.
- Datos de la posible persona inculpidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, el órgano Supervisor tratará de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

Del mismo modo, los empleados serán informados de la posibilidad de efectuar la pertinente denuncia ante **la inspección de Trabajo** si así lo consideran oportuno.

6.7- VIGENCIA:

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de **4 años** desde la firma del presente documento, es decir desde el 20/03/24 hasta el 20/03/28, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como los cambios sociales y/o legislativos o las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma de este, que se pudiesen producir en el futuro, o a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan, sin perjuicio que se considerará prorrogado el presente Plan hasta que se firme el siguiente y como máximo en el plazo de un año desde la constitución de la Mesa de Negociación, siempre salvo acuerdo en sentido contrario y en todo caso respetando la legislación en la materia.

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de Situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la Empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida y, en su caso, su nivel de priorización.

OBJETIVO 1.0 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.

MEDIDAS SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
Medida 01	Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.
Metodología	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de estas, aplicando las perspectivas de género.
Personas destinatarias	Todas las personas que opten a una oferta de Metálicas Zetra S.L.
Indicador de Evolución	Muestreo anual de anuncios de selección de personal.
Cronograma	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, en todos los procesos de selección.
Responsable/Recursos	Departamento de RR.HH., administración / Recursos humanos.

Medida 02	Potenciar la presencia en la selección de ambos sexos en igualdad de condiciones.
Metodología	Tener reconocidas aquellas categorías profesionales con infrarrepresentación de un género. Revisar anualmente las contrataciones, el porcentaje de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo y el número de trabajadores y trabajadoras de Metálicas Zetra S.L. En situación de más de un candidatos/as aptos para un puesto laboral elección del género más infrarrepresentado.
Personas destinatarias	De forma interna, esta acción va dirigida a los mandos intermedios como responsables directos de los procesos de selección.
Indicador de Evolución	- Número total de procesos de selección. - Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia.
Cronograma	Durante la vigencia del plan.
Responsable/Recursos	Dpto. RR.HH. y mandos intermedios que participan en los procesos de contratación / Recursos humanos.

Medida 03	Controlar y registrar las incorporaciones
Metodología	Continuar registrando las incorporaciones por tipo de contrato, puesto y sexo. Así como, analizar la distribución de plantilla por tipo de contrato, puesto y sexo y las conversiones a indefinidos según el sexo.
Personas destinatarias	Todas las nuevas incorporaciones a la plantilla.
Indicador de Evolución	- Incorporaciones por tipo de contrato, puesto y sexo. - Distribución de plantilla por tipo de contrato, puesto y sexo. - Conversiones a indefinidos según el sexo.
Cronograma	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, anualmente.
Responsable/Recursos	RR.HH. / Recursos humanos, material de oficina.

Medida 04	Reforzar las fuentes de reclutamiento para aumentar las candidaturas de mujeres.
Metodología	Realizar una búsqueda/solicitud específica de candidaturas de mujeres a centros de formación.
Personas destinatarias	Candidaturas
Indicador de Evolución	Candidaturas de mujeres recibidas.
Cronograma	Durante vigencia del plan.
Responsable/Recursos	RR.HH.

Medida 05	Elaboración y difusión del Plan de Igualdad.
Metodología	Se elabora y se fomenta la máxima difusión y conocimiento por parte de toda la plantilla del presente Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad.
Indicador de Evolución	- Correos enviados a la plantilla.
Cronograma	Durante 2024
Responsable/Recursos	Comisión de Igualdad

OBJETIVO 2.0 - FORMACIÓN

Medida 01	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas de la Comisión de Igualdad.
Metodología	Formar a los responsables de Igualdad en Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
Personas destinatarias	Comisión de Igualdad.
Indicador de Evolución	Verificación de la formación realizada.
Cronograma	Durante 2024
Responsable/Recursos	Comisión de Igualdad / Formación online

OBJETIVO 3.0 - PROMOCIÓN

Medida 01	Fomentar la promoción de las mujeres en plantilla.
Metodología	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.
Personas destinatarias	Mujeres en plantilla.
Indicador de Evolución	Número de mujeres promocionadas.
Cronograma	Anualmente
Responsable/Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección / Tiempo dedicado

OBJETIVO 4.0 - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Favorecer una presencia equilibrada de sexo y facilitar la incorporación de mujeres en aquellas áreas, aquellos colectivos y aquellos puestos donde exista infrarrepresentación femenina.

Medida 01	Potenciar que las mujeres presenten su candidatura.
Metodología	Incluir en las ofertas de empleo para puestos históricamente masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.
Personas destinatarias	Mujeres candidatas.
Indicador de Evolución	Análisis de un muestreo de anuncios de selección para puestos masculinizados para comprobar que incluyen dicho mensaje.
Cronograma	Anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección / Tiempo dedicado

Medida 02	Establecer alianzas con centros de formación.
Metodología	Conocer las titulaciones de los centros de formación profesional que pueden aplicar a nuestros puestos de taller.
Personas destinatarias	Posibles candidatas en formación.
Indicador de Evolución	- Registro de titulaciones de formación profesional que permitan acceder a diferentes puestos de trabajo en Metálicas Zetra. - Registro de centros de formación contactados.
Cronograma	Anualmente durante toda la vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	RRHH y comisión negociadora /

OBJETIVO 5.0 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Velar por que la clasificación profesional en la empresa, dentro de los márgenes de actuación de esta, se ajuste a lo establecido en la normativa que resulta de aplicación y especialmente en el RD 902/2020 en materia de trabajo de igual valor y valoración de puestos de trabajo.

MEDIDAS CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Medida 01	Revisar sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.
Metodología	Revisar todas las denominaciones de la clasificación profesional y proceder al cambio utilizando términos neutros.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	Sistemas de clasificación profesional sin sesgos de género implementados y/o propuestos en los convenios colectivos de empresa.
Cronograma	Anualmente. Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	Dirección RRHH- Dpto. De RRLL / Tiempo dedicado

Medida 02	Análisis de la descripción de puestos.
Metodología	Análisis de la descripción de los puestos y funciones existentes y de los de nueva creación para evitar utilizar términos discriminatorios atendiendo al criterio de la RAE.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	Nº de revisiones realizadas y emisión informe de los cambios propuestos.
Cronograma	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, anualmente.
Responsable/Recursos	Dirección RRHH / Tiempo dedicado

Medida 03	Nueva Valoración de puestos de trabajo.
Metodología	Realizar una nueva valoración de puestos de trabajo en los próximos dos años.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	Documento de SVPT
Cronograma	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, en los próximos dos años.
Responsable/Recursos	Dirección RRHH, gerencia / Tiempo dedicado

OBJETIVO 6.0 - CONDICIONES DE TRABAJO

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las condiciones de trabajo, propiciando la aplicación del principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

MEDIDAS CONDICIONES DE TRABAJO	
Medida 01	Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.
Metodología	Analizar la posibilidad de transformar contratos temporales en indefinido de mujeres para equilibrar la contratación, principalmente en actividades de limpieza y Plantilla.
Personas destinatarias	Mujeres en la plantilla.
Indicador de Evolución	Análisis anual del nº de mujeres y de hombres contratados de modo indefinido.
Cronograma	Durante toda la vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	Dirección RRHH- Dpto. de Selección / Tiempo dedicado

OBJETIVO 7.0 - CONCILIACIÓN FAMILIAR

MEDIDAS CONCILIACIÓN FAMILIAR	
Medida 01	Seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa.
Metodología	Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa por sexos y tipos de contrato.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	Nº de mujeres y nº de hombres que han ejercitado anualmente esos derechos.
Cronograma	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. Administración de Personal / Tiempo dedicado

MEDIDAS CONCILIACIÓN FAMILIAR	
Medida 02	Respetar los tiempos de descanso fuera del horario laboral.
Metodología	Los empleados y empleadas no contestarán comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc, de trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	- Incluir en las políticas internas de la entidad el derecho a la desconexión - Información ofrecida a la plantilla al respecto - Medida implantada
Cronograma	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable/Recursos	Dpto. Administración de Personal / Tiempo dedicado

MEDIDAS CONCILIACIÓN FAMILIAR	
Medida 03	Asesoramiento en conciliación de vida personal y laboral.
Metodología	Los empleados y empleadas podrán asesorarse sobre los temas relativos a las necesidades de conciliación y servicios de apoyo para atender las responsabilidades familiares de la plantilla a través de la Comisión de Igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	- Nº de mujeres y nº de hombres que soliciten anualmente esos derechos. - Información ofrecida a la plantilla al respecto - Medida implantada
Cronograma	Tras la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable/Recursos	Comisión de Igualdad / Tiempo dedicado

MEDIDAS CONCILIACIÓN FAMILIAR	
Medida 04	Evaluación riesgo psicosocial
Metodología	Establecer actuaciones de mejora adecuadas a los riesgos detectados y al entorno en el que éstas deban ser llevadas a cabo
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	Nº de los riesgos identificados.
Cronograma	Anualmente, durante toda la vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH- Dpto. Administración de Personal / Tiempo dedicado

OBJETIVO 8.0 – RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.

MEDIDAS RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL	
Medida 01	Revisión criterios para retribución.
Metodología	Revisión de los criterios utilizados para la retribución de la plantilla. La empresa se compromete a revisar de forma periódica la retribución de su plantilla y en particular, las desigualdades entre trabajadores y trabajadoras que ocupen el mismo puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	Auditoria salarial
Cronograma	Anualmente desde el primer año de vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH – Equipo gerencial / Tiempo dedicado

OBJETIVO 9.0 – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo.

MEDIDAS PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Medida 01	Aplicación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
Metodología	Aplicación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, negociado e incluido en el presente Plan de Igualdad (Anexo II).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Indicador de Evolución	Nº de veces que se aplica anualmente.
Cronograma	Desde el inicio de la vigencia del plan.
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. De RRLL / Tiempo dedicado

OBJETIVO 10.0 – PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.

MEDIDAS PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	
Medida 01	Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.
Metodología	Aplicación de la Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género, editado por la Secretaria de Estado de Igualdad (Anexo III).
Personas destinatarias	Víctimas de violencia de género en la plantilla.
Indicador de Evolución	Nº de mujeres que se acogen a derechos y beneficios incluidos en la Guía anualmente.
Cronograma	Desde el inicio de la vigencia del Plan.
Responsable/Recursos	Dirección de RRHH - Dpto. De RRLL / Tiempo dedicado

CRONOGRAMA:

OBJETIVO 1.0 - SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo.																
2	Potenciar la presencia en la selección de ambos sexos en igualdad de condiciones.																
3	Controlar y registrar las incorporaciones.																
4	Reforzar las fuentes de reclutamiento para aumentar las candidaturas de mujeres.																
5	Elaboración y difusión del Plan de Igualdad.																

OBJETIVO 2.0 - FORMACIÓN																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas de la Comisión de Igualdad.																

OBJETIVO 3.0 - PROMOCIÓN																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Fomentar la promoción de las mujeres en plantilla..																

OBJETIVO 4.0 - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Potenciar que las mujeres presenten su candidatura.																
2	Establecer alianzas con centros de formación.																

OBJETIVO 5.0 - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Revisar sistema de clasificación profesional sin sesgos de género.																
2	Análisis de la descripción de puestos.																
2	Nueva valoración puestos trabajo																

OBJETIVO 6.0 - CONDICIONES DE TRABAJO																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Favorecer el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.																

OBJETIVO 7.0 - CONCILIACIÓN																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Seguimiento de los derechos de conciliación ejercidos en la empresa.																
2	Respetar los tiempos de descanso fuera del horario laboral.																
3	Asesorar en conciliación de vida personal y laboral.																
4	Evaluación Riesgo Psicosocial.																

OBJETIVO 8.0 - RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Revisión criterios para retribución.																

OBJETIVO 9.0 - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Aplicación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.																

OBJETIVO 10.0 - PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO																	
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Guía para la protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.																

**MODELO DE PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO MORAL O
PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y
OTRAS CONDUCTAS
CONTRARIAS A LA LIBERTAD
SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL
DE METÁLICAS ZETRA S. L.**

* Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.

ÍNDICE

- 1. Compromiso de Metálicas Zetra S.L..**
- 2. Características y etapas del protocolo**
 - 2.1. La Tutela Preventiva**
 - 2.2. Declaración de principios**
 - 2.2.1.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**
 - 2.2.1.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**
 - 2.2.1.3. Violencia en el ámbito digital**
 - 2.2.1.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral**
 - 2.3. El procedimiento de actuación**
 - 2.3.1. Determinación de la comisión instructora**
 - 2.3.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación**
 - 2.3.3. La fase preliminar o procedimiento informal**
 - 2.3.4. El expediente informativo o procedimiento formal**
 - 2.3.5. La resolución del expediente de acoso**
 - 2.3.6. Seguimiento**
- 3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**
- 4. Modelo de denuncia o reclamación**

1

COMPROMISO DE METÁLICAS ZETRA S.L. EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO, ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, METÁLICAS ZETRA S.L. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso moral o psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, METÁLICAS ZETRA S.L. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas 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, METÁLICAS ZETRA S.L. 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 METÁLICAS ZETRA S.L.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, METÁLICAS ZETRA S.L. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas 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 se aplicará a las situaciones de acoso moral o psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan 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 digital, 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 se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, METÁLICAS ZETRA S.L. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas–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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

VALENCIA 27/10/2023

FDO:

Eduardo Revert (Gerente)

2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

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 METÁLICAS ZETRA S.L. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso moral o psicológico, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad, libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna 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 e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. - LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. - Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso moral o psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo – incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

La empresa METÁLICAS ZETRA S.L. 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.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso moral o psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en METÁLICAS ZETRA S.L.

METÁLICAS ZETRA S.L., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de 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 METÁLICAS ZETRA S.L. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso moral o psicológico, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. 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 todas las personas que conformamos METÁLICAS ZETRA S.L., así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, METÁLICAS ZETRA S.L. sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. - IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

2.1.1.1. - Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso moral o psicológico y 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 moral o psicológico y 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 moral o psicológico, acoso sexual o de acoso por razón de sexo 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:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, 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, su sujeto activo será aquel 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 realizado 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 y 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, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido 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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres,

minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

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 muy 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 persona 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 destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
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.

2.1.2.3. - Violencia en el ámbito digital

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

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

2.1.2.4. - Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

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

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

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

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

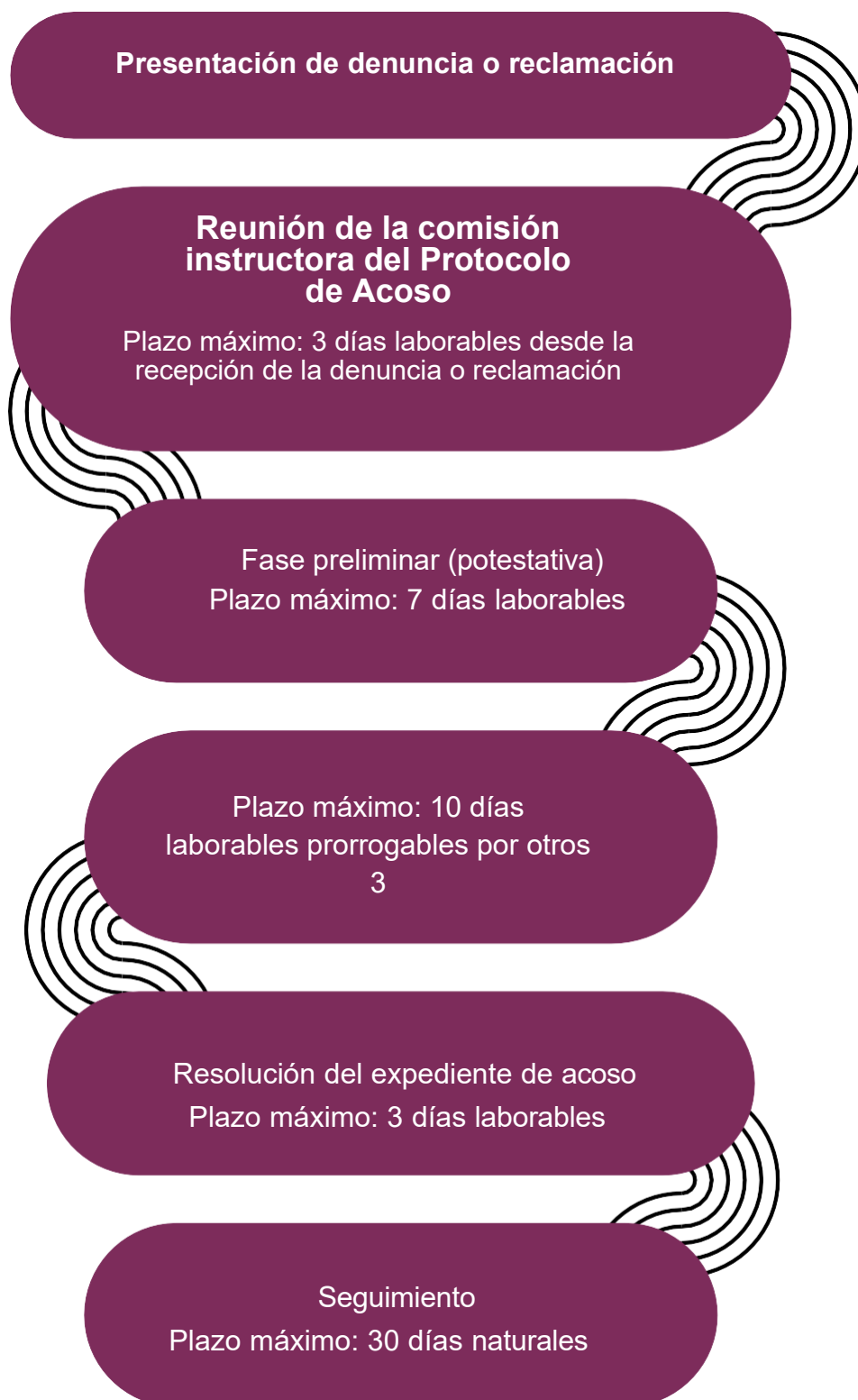
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

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

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

2.2 Procedimiento de actuación

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



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

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

Eduardo Revert Perez (consejero delegado), Neny Jarque Mohedano (jefa de administración), Raquel Martínez Tolosa (responsable de Igualdad).

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

Francisco Gamir López (jefe de taller).

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

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

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

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso moral o psicológico, acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial,

*** En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.*

de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de METÁLICAS ZETRA S.L. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En METÁLICAS ZETRA S.L., Raquel Martínez Tolosa, Directora de Marketing, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización***.

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

Las denuncias serán secretas y METÁLICAS ZETRA S.L. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, METÁLICAS ZETRA S.L. habilita la cuenta de correo electrónico **anonimo@zetrasal.com** a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de METÁLICAS ZETRA S.L. la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

*** Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

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

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4 El expediente informativo

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

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

***** La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.*

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

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de METÁLICAS ZETRA S.L. 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 METÁLICAS ZETRA S.L. separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso moral o psicológico, acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión 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 moral o psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de METÁLICAS ZETRA S.L. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y

con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

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

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de METÁLICAS ZETRA S.L. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de METÁLICAS ZETRA S.L. 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. 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 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 METÁLICAS ZETRA S.L. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 la conducta agresora 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 METÁLICAS ZETRA S.L. adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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 con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- 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 víctima.
- 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 a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de METÁLICAS ZETRA S.L., el (INDICAR FECHA) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de (INDICAR)*, manteniéndose vigente durante (INDICAR).

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

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

** Podrá ser a través de correo electrónico, publicación en la intranet de la empresa, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto. Incluso, si así se estima pertinente, de todos esos modos a la vez.*

4

MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN METÁLICAS ZETRA S.L.

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 de 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

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a _____ y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral o psicológico, acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa METÁLICAS ZETRA S.L.

- ANEXO II -

Guía de derechos de mujeres víctimas de violencia de género



DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	5
1.1. ¿QUIÉN ES VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	5
1.2. ¿CÓMO SE ACREDITA LA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO?	6
1.3. <i>Derecho a la información</i>	7
1.3.1. <i>Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico</i>	7
1.3.2. <i>Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género</i>	8
1.4. DERECHO A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL	8
1.5. DERECHO A LA ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA, INMEDIATA Y ESPECIALIZADA	10
1.6. DERECHOS LABORALES	12
1.6.1. <i>Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena</i>	12
1.6.2. <i>Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes</i>	14
1.7. DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL	14
1.7.1. <i>Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social</i>	14
1.7.2. <i>Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social</i>	15
1.8. DERECHOS EN MATERIA DE EMPLEO Y PARA LA INSERCIÓN LABORAL	19
1.8.1. <i>Programa específico de empleo</i>	19
1.8.2. <i>Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género</i>	20
1.8.3. <i>Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género</i>	20
1.9. DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS	20
1.10. DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	22
1.11. DERECHOS ECONÓMICOS	23
1.11.1. <i>Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo</i>	23
1.11.2. <i>Renta activa de inserción</i>	24
1.11.3. <i>Anticipos por impago de pensiones alimenticias</i>	26
1.11.4. <i>Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores</i>	27
1.12. DERECHO A LA ESCOLARIZACIÓN INMEDIATA	28
1.13. BECAS Y AYUDAS AL ESTUDIO	28
2. DERECHOS DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	28
2.1. SITUACIÓN DE RESIDENCIA EN ESPAÑA DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	28
2.2. PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EXTRANJERAS EN SITUACIÓN IRREGULAR VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	32
2.3. DERECHO A LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL	33
3. DERECHOS DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL	35
4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	36
4.1. DERECHOS DEL ESTATUTO DE LA VÍCTIMA DEL DELITO	36
4.2. DERECHO A FORMULAR DENUNCIA	38
4.3. DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN DE PROTECCIÓN	39
4.4. DERECHO A SOLICITAR UNA ORDEN EUROPEA DE PROTECCIÓN	41
4.5. DERECHO A SER PARTE EN EL PROCEDIMIENTO PENAL: EL OFRECIMIENTO DE ACCIONES	41
4.6. DERECHO A LA RESTITUCIÓN DE LA COSA, REPARACIÓN DEL DAÑO E INDEMNIZACIÓN DEL PERJUICIO CAUSADO	42
4.7. DERECHO A RECIBIR INFORMACIÓN SOBRE LAS ACTUACIONES JUDICIALES	43
4.8. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA DIGNIDAD E INTIMIDAD DE LA VÍCTIMA EN EL MARCO DE LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO	44
4.9. AYUDAS A LAS VÍCTIMAS DE DELITOS CONSIDERADOS VIOLENCIA DE GÉNERO	46

1. DERECHOS ESPECÍFICOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (B.O.E. núm. 313, de 29 de diciembre de 2004), consagra y garantiza a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género una serie de derechos, con la finalidad de que estas puedan poner fin a la relación violenta y recuperar su proyecto de vida.

Estos derechos son universales, en el sentido de que todas las mujeres que sufran o hayan sufrido algún acto de violencia de género tienen garantizados los mismos, con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

1.1. ¿Quién es víctima de violencia de género?

(Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

A los efectos de la Ley Orgánica 1/2004, es víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Esta forma de violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y expresión de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres.

Además, sus hijos e hijas menores de edad y los/as menores de edad sujetos a su tutela, o guarda y custodia son víctimas de esta violencia y la Ley Orgánica 1/2004 les reconoce toda una serie de derechos contemplados en los artículos 5, 7, 14, 19.5, 61.2, 63, 65, 66 y en la Disposición Adicional 17ª.

1.2. ¿Cómo se acredita la situación de violencia de género?

(Artículos 23, 26 y 27.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Con carácter general, la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos correspondientes se acredita mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

La situación de violencia de género también podrá acreditarse mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Para la acreditación de la situación de violencia de género a los efectos del artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, en la Conferencia Sectorial de Igualdad, celebrada el 3 de abril de 2019, se aprobó un listado de servicios sociales, servicios especializados, o servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género que tienen capacidad de acreditar la condición de víctima de violencia de género a efectos administrativos y para las ayudas sociolaborales previstas en los artículos 21 y 22 de la Ley Orgánica 1/2004. Así como un modelo común de

acreditación para que las distintas administraciones autonómicas procedan, de manera homogénea, a la acreditación administrativa de la condición de víctima de violencia de género.

1.3. Derecho a la información

(Artículo 18 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El derecho a recibir información está garantizado a través de los siguientes medios:

1.3.1. Servicio 016 de información y de asesoramiento jurídico

- Servicio telefónico gratuito a través de un número corto de tres dígitos: 016.
- Además, las consultas se pueden dirigir por correo electrónico al servicio 016 online: 016-online@msssi.es.
- Disponible las 24 horas del día, los 365 días del año.
- El horario para el asesoramiento jurídico es de 8 a 22 horas, de lunes a domingo.
- Confidencialidad de los datos de las personas usuarias.
- Accesible a las personas con discapacidad auditiva y/o del habla por varios medios: a través del número 900 116 016; Servicio Telesor a través de la propia página web de Telesor, en cuyo caso se precisa conexión a Internet. <https://www.telesor.es>; por medio de un teléfono móvil o una PDA con la instalación de una aplicación gratuita; Servicio de videointerpretación SVIsual a través de la página <http://www.svisual.org>.
- Universalidad: atención en 53 idiomas: en Castellano, Catalán, Euskera Gallego y Valenciano, además, en inglés, francés, alemán, portugués, chino mandarín, ruso, árabe, rumano, búlgaro, tamazight y otros 38 idiomas a través de un servicio de tele-traducción.
- Derivación de las llamadas en los siguientes supuestos:
 - o Cuando se trate de llamadas referidas a situaciones de emergencia, se derivará al teléfono 112.
 - o Cuando se trate de llamadas de información general sobre cuestiones relativas a la igualdad de las mujeres, se derivará al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
 - o Cuando se trate de llamadas que requieran de información específica relacionada con una Comunidad Autónoma, se derivará al teléfono autonómico correspondiente.
 - o Las llamadas realizadas por personas menores de edad serán derivadas al Teléfono ANAR de Ayuda a Niños y Adolescentes.

1.3.2. Web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género

Está disponible en la página Web del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, en el Área de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género:

<https://wrap.igualdad.mpr.gob.es/recursos-vdg/search/Search.action>.

Permite la localización sobre mapas activos de los distintos recursos (policiales, judiciales, información, atención, asesoramiento, etc.) que las administraciones públicas y las entidades sociales han puesto a disposición de la ciudadanía y de las víctimas de violencia de género.

1.4. Derecho a la asistencia social integral

(Artículo 19 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 156 del Código Civil)

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia social integral que incluye servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral, que han de responder a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional. La finalidad de estos servicios es dar cobertura a las necesidades derivadas de la situación de violencia, restaurar la situación en que se encontraba la víctima antes de padecerla o, al menos, paliar sus efectos.

A través de los mismos se hace posible que las mujeres:

- Reciban asesoramiento sobre las actuaciones que pueden emprender y sus derechos.
- Conozcan los servicios a los que pueden dirigirse para recabar asistencia material, médica, psicológica y social.
- Accedan a los diferentes recursos de alojamiento (emergencia, acogida temporal, centros tutelados, etc.) en los que está garantizada su seguridad y cubiertas sus necesidades básicas.
- Recuperen su salud física y/o psicológica.
- Logren su formación, inserción o reinserción laboral, y reciban apoyo psico-social a lo largo de todo el itinerario de recuperación integral con la finalidad de evitar la doble victimización.

El derecho a la asistencia social integral se reconoce también a los/as menores de edad que viven en entornos familiares donde existe violencia de género. Los servicios sociales deben contar con un número suficiente de plazas previstas para los/as menores de edad y con personal con formación específica en su atención a fin de prevenir y evitar eficazmente las situaciones que puedan comportar daños psíquicos y físicos a los mismos.

Para la atención y asistencia psicológica de los hijos e hijas menores de edad, cuando se haya dictado una sentencia condenatoria y mientras no se extinga la responsabilidad penal o cuando se haya iniciado un procedimiento penal contra uno de los progenitores por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual de los hijos o hijas comunes menores de edad, o por atentar contra el otro progenitor, bastará el consentimiento de éste, debiendo el primero ser informado previamente. Si la asistencia hubiera de prestarse a los hijos e hijas mayores de dieciséis años se precisará en todo caso el consentimiento expreso de éstos.

La organización de los servicios para hacer efectivo este derecho corresponde a las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, y a las Corporaciones Locales.

A estos efectos, el Protocolo de derivación entre las Comunidades Autónomas para la coordinación de sus redes de centros de acogida para las mujeres víctimas de la violencia de género y de sus hijos e hijas (2014), facilita la movilidad de las mujeres víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas, entre centros de acogida de distintas Comunidades Autónomas, bien por razones de seguridad de la mujer o los menores a su cargo, o para favorecer su recuperación social.

1.5. Derecho a la asistencia jurídica gratuita, inmediata y especializada

(Artículo 20 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 1/1996, de 10 de enero, de Asistencia Jurídica Gratuita; Real Decreto 996/2003, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Asistencia Jurídica Gratuita)

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a la asistencia jurídica gratuita, con independencia de la existencia de recursos para litigar, que se les prestará de inmediato, en aquellos procesos y procedimientos administrativos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas.

Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos.

A los efectos de la concesión del beneficio de justicia gratuita, la condición de víctima se adquirirá cuando se formule denuncia o querrela, o se inicie el procedimiento penal, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justicia gratuita se perderá en caso de sentencia absolutoria firme o archivo firme del procedimiento penal, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento.

En los distintos procesos que puedan iniciarse como consecuencia de la condición de víctima de género, deberá ser el mismo abogado o la misma abogada los/as que asistan a esta, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa.

El abogado o la abogada designado/a para la víctima tendrá también habilitación legal para la representación procesal de aquella hasta la designación del procurador o procuradora, en tanto la víctima no se haya personado como acusación. Hasta entonces cumplirá el abogado o abogada el deber de señalamiento de domicilio a efectos de notificaciones y traslados de documentos.

Las víctimas de violencia de género podrán personarse como acusación particular en cualquier momento del procedimiento si bien ello no permitirá retrotraer ni reiterar las actuaciones ya practicadas antes de su personación, ni podrá suponer una merma del derecho de defensa del acusado.

Los respectivos Colegios de Abogados contarán con un turno de guardia permanente especializado para la prestación de los servicios de asesoramiento previo y de asistencia letrada para las víctimas de violencia de género.

El derecho a la asistencia jurídica gratuita comprende, entre otras, las siguientes prestaciones:

- Asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso y, en particular, en el momento inmediatamente previo a la interposición de denuncia.
- Defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos.
- Inserción gratuita de anuncios o edictos, en el curso del proceso, en periódicos oficiales.
- Exención del pago de tasas judiciales, así como del pago de depósitos necesarios para la interposición de recursos.
- Asistencia pericial gratuita en el proceso a cargo del personal técnico adscrito a los órganos jurisdiccionales, o, en su defecto, a cargo de funcionarios, organismos o servicios técnicos dependientes de las Administraciones públicas.
- Obtención gratuita o reducción del 80% de los derechos arancelarios de los documentos notariales.

1.6. Derechos laborales

(Artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

El reconocimiento de derechos laborales a las mujeres víctimas de violencia de género tiene como finalidad evitar que, a causa de la violencia que sufren, abandonen el mercado laboral. Para ello, se les reconocen derechos tendentes a procurar la conciliación del trabajo con la situación de violencia de género, se garantiza su protección si se ven obligadas a abandonar su puesto de trabajo, bien con carácter temporal, bien con carácter definitivo, y se procura su inserción laboral en caso de que no estuviesen empleadas.

1.6.1. Derechos de las trabajadoras por cuenta ajena¹

1 Los Convenios Colectivos y los Acuerdos de empresa pueden contemplar mejoras de estos derechos.

(Artículos 37.8, 40.4, 45.1.n), 48.10, 49.1.m), 52.d), 53.4, 55.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

- Derecho a la movilidad geográfica: las mujeres que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses.
- Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, se considerarán justificadas.
- Nulidad de la decisión extintiva del contrato en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Nulidad del despido disciplinario en el supuesto de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

1.6.2. Derechos de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes

(Ley 20/2007, de 20 de julio, reguladora del Estatuto del Trabajo Autónomo)

- Derecho a la adaptación del horario de la actividad.
- Derecho a la extinción de la relación contractual.
- Se considerará causa justificada de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora la situación de violencia de género.
- Beneficios en la cotización a la Seguridad Social para víctimas de violencia de género que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 2 años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos; y para víctimas de violencia de género que se establezcan como trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

1.7. Derechos en materia de Seguridad Social

1.7.1. Derechos en materia de cotización a la Seguridad Social

- El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo previsto para las trabajadoras por cuenta ajena, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

(Artículo 165.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; Disposición adicional única del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social)

- Suspensión de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un período de seis meses para las trabajadoras por cuenta propia o autónomas que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

(Artículo 21.5 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; art. 329 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Suscripción de convenio especial con la Seguridad Social por parte de las trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan reducido su jornada laboral con disminución proporcional del salario.

(Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social)

1.7.2. Derechos en materia de prestaciones de la Seguridad Social

- A los efectos de las prestaciones por maternidad y por paternidad, se considerarán situaciones asimiladas a la de alta los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

(Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural)

- Derecho a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador de las mujeres que extingan su contrato de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género, y reúnan los requisitos exigidos.

(Artículo 207 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Derecho a la pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial de las mujeres víctimas de violencia de género que, aunque no sean acreedoras de la pensión compensatoria, acrediten los requisitos exigidos.

(Artículo 220 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Impedimento para ser beneficiario de la pensión de viudedad a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima fuera su cónyuge o ex cónyuge, o pareja o ex pareja de hecho.

(Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Derechos en materia de orfandad:
 - Pensión de orfandad: tienen derecho a ella los hijos e hijas de la mujer muerta, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo, o sean menores de veinticinco años y no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual,

a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, y que la mujer se encuentre en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera.

Las hijas e hijos tendrán derecho al incremento previsto para los casos de orfandad absoluta, que alcanzará el 70 por ciento de la base reguladora cuando los rendimientos de la unidad familiar no superen el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

- Prestación de orfandad: tienen derecho a ella las hijas e hijos de la mujer muerta como consecuencia de violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. Podrá ser beneficiario de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha de la muerte fuera menor de veinticinco años, no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

La cuantía de la prestación de orfandad será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

(Artículo 233 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; Ley 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer)

- Para tener derecho a la prestación por desempleo, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación legal de desempleo cuando extinga o suspenda su contrato de trabajo de manera voluntaria como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Artículo 21.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 267 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que la trabajadora autónoma se encuentra en situación legal de cese de actividad, cuando cese en el ejercicio de su actividad, de manera temporal o definitiva, por causa de la violencia de género.

(Artículo 331 y 332 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

- Para tener derecho a la protección por cese de actividad, además de reunir los requisitos exigidos, se considera que las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado se encuentran en situación legal de cese de actividad, cuando cesen, con carácter definitivo o temporal, en la prestación de trabajo, por causa de la violencia de género.

(Artículo 334 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre)

1.8. Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral

1.8.1. Programa específico de empleo

(Artículo 22 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género)

El programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo, incluye las siguientes medidas:

- Itinerario de inserción sociolaboral, individualizado y realizado por personal especializado.
- Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral por cuenta ajena.
- Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
- Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género.

- Incentivos para facilitar la movilidad geográfica.
- Incentivos para compensar diferencias salariales.
- Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género y su movilidad geográfica.

1.8.2. Contrato de interinidad para la sustitución de trabajadoras víctimas de violencia de género

(Artículo 21.3 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a las trabajadoras víctimas de violencia de género, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tienen derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

1.8.3. Incentivos para las empresas que contraten a víctimas de violencia de género

(Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo; Disposición final primera del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre)

Las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social, diferentes en función del carácter indefinido o temporal del contrato celebrado.

1.9. Derechos de las funcionarias públicas

(Artículos 24 a 26 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público)

Las funcionarias al servicio de las siguientes Administraciones Públicas: Administración General del Estado, Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, Administraciones de las Entidades locales, organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas, y Universidades Públicas, tienen los siguientes derechos:

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.
- Las funcionarias víctimas de violencia, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.
- Movilidad por razón de violencia de género: las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura.

El procedimiento de movilidad está regulado en la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género de la Administración

General del Estado, así como de los Organismos, Agencias y otras Entidades Públicas adscritas o dependientes de la misma.

- Mediante la Resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- Excedencia por razón de violencia de género: las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
Los derechos de otros tipos de personal están establecidos en su legislación específica propia, como es el caso, entre otros, del personal docente, del personal estatutario de los Servicios de Salud o del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.

1.10. Derechos de las trabajadoras de la Administración General del Estado

(Artículos 40.1, 44, 69, 95.5, 115 del IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo)

- Derecho a la movilidad: la contratada laboral víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrá el derecho al traslado a un puesto de trabajo propio de su grupo, familia profesional y/o especialidad, ya sea en la misma o en distinta localidad, sin necesidad de que se trate de una vacante de necesaria cobertura. La Administración estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada solicite. La Administración deberá reservar durante los primeros 6 meses el puesto de trabajo que viniera desempeñando.
- Derecho a la movilidad excepcional por cambio de adscripción de puesto de trabajo: en el caso de que no exista un puesto de trabajo vacante adecuado y dotado presupuestariamente, se promoverá la movilidad de la mujer víctima y del puesto de trabajo del que es titular a otra unidad del mismo Departamento Ministerial u organismo público y, en su caso, en distinta localidad, que solo podrá llevarse a cabo con la conformidad previa de la mujer.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención primaria, servicios de salud o de atención en materia de violencia de género, según proceda, se considerarán justificadas, sin perjuicio de que la trabajadora lo comunique a la mayor brevedad posible.
- Derecho a la excedencia; las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo de permanencia. Durante los dos primeros meses de duración de esta excedencia, la trabajadora percibirá las retribuciones íntegras. La Administración deberá reservar durante los primeros 6 meses el puesto de trabajo que desempeñará.

1.11. Derechos económicos

1.11.1. Ayuda económica específica para mujeres víctimas de violencia de género con especiales dificultades para obtener un empleo

(Artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre. La normativa relativa al procedimiento de tramitación es la que al respecto haya aprobado la Comunidad o Ciudad Autónoma en la que se solicite la ayuda)

Es una ayuda económica dirigida a las mujeres víctimas de violencia de género que reúnan los siguientes requisitos:

- Carecer de rentas que, en cómputo mensual, superen el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Tener especiales dificultades para obtener un empleo, dada su edad, falta de preparación general o especializada o sus circunstancias sociales, lo que se acredita mediante el informe emitido por el Servicio Público de Empleo correspondiente.

Esta ayuda económica se abona en un único pago, y su importe, calculado en función de un número de mensualidades del subsidio por desempleo correspondiente, depende de si la mujer tiene o no familiares a su cargo, y de si la propia mujer y/o los familiares a su cargo tienen reconocido un grado de discapacidad.

Esta ayuda es compatible con las previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual, así como con cualquier otra ayuda económica de carácter autonómico o local concedida por la situación de violencia de género.

En cambio, es incompatible con otras ayudas que cumplan la misma finalidad, así como con la participación en el programa de Renta Activa de Inserción.

Esta no tiene en ningún caso la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de las pensiones no contributivas.

1.11.2. Renta activa de inserción

(Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de Renta Activa de Inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo)

Es una ayuda económica que se reconoce a las personas desempleadas incluidas en el llamado “programa de renta activa de inserción”, a través del cual se llevan a cabo actuaciones encaminadas a incrementar las oportunidades de inserción en el mercado de trabajo.

Para ser incluida en el programa de renta activa de inserción y ser beneficiaria de esta ayuda económica, la mujer víctima de violencia de género deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar su condición de víctima de violencia de género.
- Estar inscrita como demandante de empleo, pero no se le exige llevar 12 meses inscrita ininterrumpidamente como demandante de empleo.
- No convivir con su agresor.
- Ser menor de 65 años, pero no se le exige tener 45 ó más años de edad.

- Carecer de rentas propias, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- Puede ser beneficiaria de un nuevo programa de renta activa de inserción, aunque hubiera sido beneficiaria de otro programa dentro de los 365 días anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía de la renta activa de inserción es del 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento.

Además, incluye una ayuda suplementaria de pago único si la mujer se ha visto obligada a cambiar de residencia por sus circunstancias de violencia de género en los 12 meses anteriores a la solicitud de admisión al programa o durante su permanencia en éste, de cuantía equivalente al importe de tres meses de la renta activa de inserción.

1.11.3. Anticipos por impago de pensiones alimenticias

(Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos)

A través del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos se garantiza el pago de alimentos reconocidos e impagados establecidos en convenio judicialmente aprobado o en resolución judicial en procesos de separación, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, filiación o alimentos, mediante el abono de una cantidad que tendrá la condición de anticipo.

Las personas beneficiarias de los anticipos son, con carácter general, los hijos titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado, que formen parte de una unidad familiar cuyos recursos e ingresos económicos, computados anualmente y por todos sus conceptos, no superen la cantidad resultante de multiplicar la cuantía anual del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), vigente en el momento de la solicitud del anticipo, por el coeficiente que corresponda en función del número de hijos menores que integren la unidad familiar.

Las personas beneficiarias tienen derecho al anticipo de la cantidad mensual determinada judicialmente en concepto de pago de alimentos, con el límite de 100 euros mensuales, que se podrá percibir durante un plazo máximo de dieciocho meses.

En el supuesto en que la persona que ostente la guarda y custodia de los menores (que es quien solicita y percibe el anticipo) sea víctima violencia de género, se entiende que existe una situación de urgente necesidad para reconocer los anticipos del Fondo, por lo que se tramitará el procedimiento de urgencia, que implica que el plazo para resolver y notificar la solicitud será de dos meses.

1.11.4. Prioridad en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores

(Artículo 28 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social; Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021)

Las mujeres víctimas de violencia de género constituyen un colectivo con derecho a protección preferente en el acceso a la vivienda:

- Posibilidad de acogerse a la suspensión de los lanzamientos sobre viviendas habituales, acordados en un proceso judicial o extrajudicial de ejecución hipotecaria.
- Posibilidad de acceder al Fondo Social de Viviendas en Alquiler del Instituto de Mayores y Servicios Sociales. http://www.imsero.es/imsero_01/fsva/index.htm
- Tienen la consideración de “sector preferente” a los efectos de las ayudas previstas en el Plan Estatal de Vivienda (entre otras, Programa de subsidiación de préstamos convenidos, Programa de ayuda al alquiler de vivienda, Programa de ayuda a las personas en situación de desahucio o lanzamiento de su vivienda habitual) los siguientes:
 - o Unidades de convivencia en las que exista alguna víctima acreditada de violencia de género;
 - o Unidades de convivencia en las que alguna persona asume la patria potestad, tutela o acogimiento familiar permanente del menor huérfano por violencia de género.

1.12. Derecho a la escolarización inmediata

(Artículo 5 y disposición adicional decimoséptima de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)

Los hijos y las hijas de las víctimas de violencia de género que se vean afectados por un cambio de residencia derivada de los actos de violencia de género tienen derecho a su escolarización inmediata en su nuevo lugar de residencia.

1.13. Becas y ayudas al estudio

(Real Decreto 951/2018, de 27 de julio, por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio para el curso 2018-2019, y se modifica el Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas)

Se ofrece un tratamiento específico para las solicitantes de beca que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género, y para sus hijos e hijas menores de edad solicitantes de beca que hayan sido expuestos a dicha violencia de género, exonerándoles del cumplimiento de ciertos requisitos académicos exigidos con carácter general para la obtención de beca.

2. DERECHOS DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

2.1. Situación de residencia en España de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género

(Artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril; Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo)

La situación de residencia en España de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género incluye las siguientes posibilidades:

2.1.1. Mujeres extranjeras que tengan la condición de familiares de ciudadano de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

(Artículo 9.4 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo)

Para conservar el derecho de residencia en el caso de nulidad matrimonial, divorcio o cancelación de la inscripción como pareja registrada, la mujer que no sea nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo deberá acreditar que ha sido víctima de violencia de género durante el matrimonio o situación de pareja registrada, circunstancia que se considerará acreditada de manera provisional cuando exista una orden de protección a su favor o informe del Ministerio Fiscal en el que se indique la existencia de indicios de violencia de género, y con carácter definitivo cuando haya recaído resolución judicial de la que se deduzca que se han producido las circunstancias alegadas.

2.1.2. Mujeres extranjeras no comunitarias: pueden ser titulares de alguno de los dos tipos de autorizaciones de residencia y trabajo específicas por razón de violencia de género siguientes:

- Autorización de residencia y trabajo independiente de las mujeres extranjeras reagrupadas con su cónyuge o pareja:

(Artículo 19.2 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Artículo 59.2 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)

- Obtención de la autorización una vez dictada a favor de la mujer una orden de protección o, en su defecto, cuando exista un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género.
- Duración de la autorización: 5 años.
- Autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de las mujeres extranjeras en situación irregular:

(Artículo 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Artículos 131 a 134 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)

- Solicitud de la autorización desde el momento en que se haya dictado a favor de la mujer una orden de protección o emitido informe del Ministerio Fiscal en el que se aprecie la existencia de indicios de violencia de género.
- Concesión de la autorización cuando el procedimiento penal concluya con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado.
- Duración de la autorización: 5 años. No obstante, en el curso de estos 5 años la mujer puede acceder a la situación de residencia de larga duración, previa solicitud, a cuyo efecto se computará el tiempo durante el que hubiera sido titular de una autorización provisional de residencia temporal y trabajo.
- Autorización de residencia por circunstancias excepcionales a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades, o autorización de residencia y trabajo en caso de que fueran mayores de 16 años y se encuentren en España en el momento de la denuncia: solicitud por parte de la mujer extranjera en el momento en que ella solicite a su favor la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales, o en cualquier otro posterior a lo largo del proceso penal. Su concesión y su duración se producen en los mismos términos que la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales de las mujeres extranjeras en situación irregular.
- La autoridad administrativa competente para otorgar esta autorización por circunstancias excepcionales concederá una autorización provisional de residencia y trabajo a favor de la mujer extranjera y, en su caso, autorizaciones de residencia o de residencia y trabajo provisionales a

favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer sus necesidades, que se encuentren en España en el momento de la denuncia. Estas autorizaciones provisionales concluirán en el momento en que se conceda o deniegue definitivamente la autorización por circunstancias excepcionales.

- Concedida la autorización provisional de residencia y trabajo, la mujer extranjera puede acceder a derechos como los siguientes:
 - La renta activa de inserción, a la que tienen derecho las mujeres extranjeras que residan legalmente en España y reúnan el resto de requisitos exigidos.
 - La ayuda económica del artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, a la que tienen derecho las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género titulares de una autorización de residencia y trabajo en España que reúnan el resto de requisitos exigidos.

2.1.3. La autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena de la que sea titular una mujer extranjera se renovará a su expiración en los supuestos de extinción del contrato de trabajo o suspensión de la relación laboral como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

(Artículo 38.6 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social).

2.2. Protección de las mujeres extranjeras en situación irregular víctimas de violencia de género

(Artículo 31 bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; Artículos 131 a 134 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril)

- Si al denunciarse una situación de violencia de género, se pusiera de manifiesto la situación irregular de la mujer extranjera:
 - No se incoará el procedimiento administrativo sancionador por encontrarse irregularmente en territorio español (infracción grave).
 - Se suspenderá el procedimiento administrativo sancionador que se hubiera incoado por la comisión de dicha infracción con anterioridad a la denuncia o, en su caso, la ejecución de las órdenes de expulsión o de devolución eventualmente acordadas.
- Concluido el procedimiento penal:
 - Con una sentencia condenatoria o con una resolución judicial de la que se deduzca que la mujer ha sido víctima de violencia de género, incluido el archivo de la causa por encontrarse el imputado en paradero desconocido o el sobreseimiento provisional por expulsión del denunciado, se concederá a la mujer extranjera la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales y, en su caso, las autorizaciones solicitadas a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades.
 - Con una sentencia no condenatoria o con una resolución de la que no pueda deducirse la situación de violencia de género, se denegará a la mujer extranjera la autorización de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales y, en su caso, las autorizaciones solicitadas a favor de sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades. Además, perderá eficacia la autorización provisional de residencia y trabajo concedida a la mujer extranjera y, en su caso, las autorizaciones provisionales concedidas a sus hijos menores de edad o que tengan una discapacidad y no sean objetivamente capaces de proveer a sus propias necesidades. Y se incoará o continuará el procedimiento administrativo sancionador por estancia irregular en territorio español.

2.3. Derecho a la protección internacional

(Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria)

- El derecho de asilo.

Se reconocerá el estatuto de refugiada a la mujer que, debido a un fundado temor de ser perseguida por motivos de género, se encuentra fuera del país de su nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país, así como a la mujer apátrida que, careciendo de nacionalidad y hallándose fuera del país donde antes tuviera su residencia habitual, por los mismos motivos no puede o, a causa de dichos temores, no quiere regresar a él.

En este sentido, pueden ser motivos de persecución basados en el género la violencia ejercida por la pareja o expareja y otras formas de violencia sobre la mujer, tales como la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, la violencia sexual o la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, siempre que, en cualquier caso, concurren los demás requisitos exigidos para el reconocimiento del derecho de asilo.

- Para que se reconozca el derecho de asilo es preciso que el fundado temor de las mujeres a ser objeto de persecución se base en actos de persecución que sean graves y revistan la forma de actos de violencia física o psíquica, incluidos los actos de violencia sexual.
- Para valorar los motivos de persecución se deberán valorar las circunstancias imperantes en el país de origen en relación con la situación del grupo social determinado, en este caso, las mujeres.

- La protección subsidiaria

Se otorgará protección subsidiaria a las mujeres extranjeras o apátridas que, sin reunir los requisitos exigidos para obtener asilo, padezcan un riesgo real de sufrir un daño grave en caso de retornar a su país de origen, o al de su anterior residencia en el caso de las apátridas. El daño grave que da lugar a protección subsidiaria consiste en alguno de los siguientes:

- Pena de muerte
- Tortura o tratos inhumanos o degradantes
- Amenazas graves contra la vida o la integridad de los civiles en situaciones de conflicto.

3. DERECHOS DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL

Las mujeres españolas que residen en el extranjero, cuando sufren violencia de género, pueden encontrarse en una situación de especial vulnerabilidad debido a las barreras lingüísticas y culturales, la falta de redes sociales o al desconocimiento de los recursos existentes en el país. Así, a la obligación de los poderes públicos en materia de información, asistencia y protección a las mujeres víctimas de violencia de género, se suma la obligación general de proteger a los ciudadanos y ciudadanas españoles en el exterior.

El Protocolo firmado el 8 de octubre de 2015 por los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, persigue el establecimiento de un marco común de colaboración para articular la realización de funciones en materia de violencia de género, previniendo y abordando las situaciones de violencia de género mediante la información sobre recursos disponibles en el país de residencia, y facilitando la protección y el retorno de las mujeres víctimas de violencia de género y, en su caso, de sus hijos e hijas cuando la situación lo requiera, dentro del marco normativo vigente.

Las Embajadas y Consulados de España y las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social facilitarán a las mujeres españolas información para contactar con los recursos especializados para víctimas de violencia de género disponibles en el país en que residan, así como orientación sobre los recursos médicos, educativos y legales que las autoridades locales ponen a su alcance ante situaciones de violencia de género.

Por su parte, la Delegación del Gobierno para Violencia de Género, en caso de retorno de la mujer, llevará a cabo labores de coordinación con las Comunidades Autónomas a fin de garantizar a las mujeres los derechos que les reconoce la normativa española y de facilitar su integración social.

4. DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DEL DELITO DE LOS QUE TAMBIÉN SON TITULARES LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Además de los derechos específicos que la Ley Orgánica 1/2004 reconoce a las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, las mismas tienen los derechos que las leyes reconocen a las víctimas del delito, entre los que cabe destacar los siguientes:

4.1. Derechos del Estatuto de la víctima del delito

(Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito)

Las víctimas de violencia de género pueden acceder al catálogo general de derechos, procesales y extraprocesales, recogidos en el Estatuto de la víctima del delito. El cónyuge de la víctima directa del delito o la persona que hubiera estado unida a ella por una relación análoga de afectividad no tendrá la consideración de víctima indirecta del delito cuando se trate del responsable de los hechos.

Algunos de estos derechos son:

- Derecho a la información desde el primer contacto con las autoridades competentes, incluyendo el momento previo a la presentación de la denuncia.
- Derecho, en el momento de presentar la denuncia, a obtener una copia de la denuncia, debidamente certificada y, en su caso, a la traducción escrita de la copia de ésta.
- La notificación de determinadas resoluciones sin necesidad de que lo soliciten, de manera que estén informadas de la situación penitenciaria del investigado, encausado o condenado: las resoluciones que acuerden la prisión o la posterior puesta en libertad del infractor, así como la posible fuga de este; las resoluciones que acuerden la adopción de medidas cautelares personales o que modifiquen las ya acordadas, cuando hubieran tenido por objeto garantizar la seguridad de la víctima.
- Derecho a acceder, de forma gratuita y confidencial, a los servicios de asistencia y apoyo facilitados por las Administraciones públicas, así como a los que presten las Oficinas de Asistencia a las Víctimas. Estas Oficinas realizarán las siguientes funciones, entre otras:
 - o El apoyo emocional a las víctimas y la asistencia terapéutica de las víctimas que lo precisen, garantizando la asistencia psicológica adecuada para la superación de las consecuencias traumáticas del delito.
 - o Evaluación y asesoramiento sobre las necesidades de la víctima y la forma de prevenir y evitar las consecuencias de la victimización primaria, reiterada y secundaria, la intimidación y las represalias.
 - o La elaboración de un plan de apoyo psicológico para las víctimas vulnerables y en los casos en que se aplica la orden de protección.
 - o La información sobre los servicios especializados disponibles que puedan prestar asistencia a la víctima, a la vista de sus circunstancias personales y la naturaleza del delito de que pueda haber sido objeto.
 - o El acompañamiento de la víctima a lo largo del proceso.
 - o Recibir la comunicación de las resoluciones a las que se refiere el artículo 7.1 del Estatuto de la víctima del delito (la sentencia, las resoluciones que adopten medidas cautelares, etc.), y realizar las actuaciones de información y asistencia que en su caso resulten precisas.
- Derecho a ejercer la acción penal y la acción civil conforme a lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.
- Pueden participar en la ejecución, a través de la interposición de recurso contra determinadas resoluciones judiciales, aunque no hayan sido parte en la causa:

- El auto por el que el Juez de Vigilancia Penitenciaria autoriza la posible clasificación del penado en tercer grado antes de que se extinga la mitad de la condena.
- El auto por el que el Juez de Vigilancia Penitenciaria acuerde que los beneficios penitenciarios, los permisos de salida, la clasificación en tercer grado y el cómputo de tiempo para la libertad condicional se refieran al límite de cumplimiento de condena, y no a la suma de las penas impuestas.
- El auto por el que se conceda al penado la libertad condicional.

4.2. Derecho a formular denuncia

(Artículos 259 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

Las mujeres tienen derecho a denunciar las situaciones de violencia de género sufridas.

A través de la denuncia se pone en conocimiento de las autoridades correspondientes la comisión de un hecho que puede ser constitutivo de un delito.

Tras la presentación de la denuncia y su remisión a la autoridad judicial, si ésta entiende que existen indicios de haberse cometido un hecho delictivo, iniciará las correspondientes actuaciones penales.

4.3. Derecho a solicitar una orden de protección

(Artículo 62 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Artículo 544 ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

La orden de protección es una resolución judicial que dicta el órgano judicial competente en los casos en que, existiendo indicios fundados de la comisión de un delito, aprecia la existencia de una situación objetiva de riesgo para la víctima que requiere la adopción de medidas de protección durante la tramitación del proceso penal.

La orden de protección contempla en una única resolución medidas cautelares de naturaleza penal y civil a favor de la mujer víctima de violencia de género y, en su caso, de sus hijos e hijas; y activa al mismo tiempo los mecanismos de protección social establecidos a favor de la víctima por las distintas Administraciones Públicas. Con la orden de protección se acredita la situación de violencia de género que da lugar al reconocimiento de los derechos que establece la Ley Orgánica 1/2004.

Las medidas cautelares de naturaleza penal pueden ser una o algunas de las siguientes:

1. Desalojo del agresor del domicilio familiar.
2. Prohibición de residir en determinada población.
3. Prohibición de que el agresor se aproxime a la víctima y/o a sus familiares u otras personas a la distancia que se determine.
4. Prohibición de que el agresor se comuniquen con la víctima y/o con sus familiares u otras personas por cualquier medio: carta, teléfono, etc.
5. Prohibición al agresor de acercarse a determinados lugares: centro de trabajo de la víctima, centros escolares de los hijos, etc.
6. Omisión de datos relativos al domicilio de la víctima.
7. Protección judicial de la víctima en las oficinas judiciales.
8. Incautación de armas y prohibición de tenencia.

Las medidas de naturaleza civil pueden ser las siguientes:

1. Atribución del uso y disfrute de la vivienda familiar.
2. Determinación del régimen de guarda y custodia de los hijos menores.
3. Determinación del régimen de visitas, comunicación y estancia con los menores.
4. Fijación de una prestación de alimentos.
5. Cualquier otra medida que sea necesaria para apartar a los menores de un peligro o evitarles perjuicios.

La solicitud puede efectuarla la propia víctima, sus familiares más cercanos, su abogado/a, o el Ministerio Fiscal. Sin perjuicio del deber de denuncia, los servicios sociales que conozcan su situación, deberán ponerlos en conocimiento del órgano judicial o del Ministerio Fiscal para que se pueda incoar o instar el procedimiento para la adopción de la orden de protección. Cuando existan menores, el Juez deberá pronunciarse en todo caso, incluso de oficio, sobre la pertinencia de la adopción de las medidas civiles.

Es aconsejable solicitar la orden de protección en el mismo momento en el que se presenta la denuncia, aunque también puede solicitarse con posterioridad.

Cuando no se presenta denuncia, la propia solicitud de la orden de protección tiene esta consideración, en cuanto a los hechos y situaciones de violencia relatados en la misma.

El Juzgado debe dictar la orden de protección en el plazo máximo de 72 horas desde su presentación, tras una comparecencia de la víctima y el agresor. La Ley establece que esta comparecencia deberá realizarse por separado, evitando así la confrontación entre ambos.

4.4. Derecho a solicitar una orden europea de protección

(Ley 23/2014, de 20 de noviembre, de reconocimiento mutuo de resoluciones penales en la Unión Europea)

La víctima de violencia de género que vaya a trasladarse a otro Estado miembro de la Unión Europea para residir o permanecer en él, y sea beneficiaria de una medida de protección adoptada, como medida cautelar o como pena privativa de derechos, en una orden de protección, auto de medidas cautelares o sentencia, puede solicitar la adopción de la orden europea de protección ante el órgano judicial competente.

La orden europea de protección emitida por el órgano judicial se documentará en un certificado, que se transmitirá a la autoridad competente del otro Estado miembro para que proceda a su ejecución.

4.5. Derecho a ser parte en el procedimiento penal: el ofrecimiento de acciones

(Artículos 109 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

En el acto de recibirse declaración por el Juez a la víctima, el Secretario judicial le instruirá del derecho que le asiste para mostrarse parte en el proceso y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho punible.

El ejercicio de este derecho, que supone la intervención activa de la mujer víctima de violencia de género en el proceso judicial que se tramita tras su denuncia y el ejercicio de la acción penal y, en su caso, de la acción civil, se realiza a través de su personación en las actuaciones penales como acusación particular; para ello debe nombrar un/a abogado/a en defensa de sus intereses y un procurador para su representación.

Además, las víctimas que no hubieran renunciado a su derecho podrán ejercer la acción penal en cualquier momento antes del trámite de calificación del delito.

La designación de estos profesionales puede realizarse por libre elección de la víctima o a través del Turno de Oficio Especializado de Violencia de Género (beneficio de justicia gratuita).

La personación y consiguiente condición de “parte” en el proceso penal conlleva que la víctima, a través de su abogado, puede proponer diligencias de prueba, intervenir en la práctica de las mismas, y conocer todas las

resoluciones que se dicten durante la tramitación del proceso, pudiendo, si no está de acuerdo, presentar los recursos que procedan.

Asimismo, como acusación particular, la víctima podrá solicitar la condena del agresor y una indemnización por las lesiones, daños y perjuicios sufridos.

El Ministerio Fiscal tiene encomendada la defensa de los intereses de las víctimas y perjudicados en los procesos penales. Si llega a la convicción de que se ha cometido un delito, dirigirá la acusación contra quien considere responsable, independientemente de que la víctima se haya personado o no en el proceso penal. Si no llega a dicha convicción, no formulará la acusación o podrá solicitar el archivo del procedimiento, por ejemplo, si considera que no existen suficientes pruebas de los hechos.

4.6. Derecho a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado (Artículos 100 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal)

La comisión de un delito obliga a reparar los daños y perjuicios causados. Esta responsabilidad civil comprende la restitución de la cosa, la reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.

En caso de que la víctima haya ejercido la acción civil (para exigir esta responsabilidad civil) en el proceso penal, en la sentencia que se dicte, y siempre que la misma sea condenatoria, además de la pena que en su caso se imponga al culpable, se fijará cuál es la responsabilidad civil por los daños físicos, psicológicos o morales causados a la víctima por el delito.

No obstante, la víctima puede reservarse su derecho a ejercer la acción civil en un proceso distinto ante los Juzgados del Orden Civil, de forma que en el proceso penal no se ejercitará la acción civil. También puede renunciar a cualquier reclamación que, en este sentido, le pudiera corresponder.

4.7. Derecho a recibir información sobre las actuaciones judiciales

La víctima, aunque no ejerza su derecho a intervenir en el proceso penal, debe ser informada de su papel en el mismo y del alcance, desarrollo y la marcha del proceso.

La información a la víctima de sus derechos corresponde tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al Juzgado y a las Oficinas de Asistencia a la Víctima.

El contenido de dicha información comprenderá:

- Su derecho a mostrarse parte en el proceso penal y renunciar o no a la restitución de la cosa, reparación del daño e indemnización del perjuicio causado por el hecho delictivo.
- La posibilidad y procedimiento para solicitar las ayudas que conforme a la legislación vigente pueden corresponderle.
- Información sobre el estado de las actuaciones judiciales, a examinar las mismas, así como a que se le expidan copias y testimonios (Artículo 234 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).
- Debe serle comunicada cualquier resolución que pueda afectar a su seguridad, así la orden de protección, la adopción o modificación de otras medidas cautelares, los autos que acuerdan la prisión o libertad provisional del imputado y la situación penitenciaria del agresor (Artículos 109, 506.3, 544 bis y ter de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Tiene que ser informada del lugar y fecha de celebración del juicio oral (Artículos 785.3, 962 y 966 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Debe notificársele la sentencia, tanto de instancia como, en su caso, la que resuelva el recurso de apelación. (Artículos 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; artículos 789.4, 792.2, 973.2 y 976.3 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal).
- Debe notificársele el sobreseimiento del proceso.

4.8. Derecho a la protección de la dignidad e intimidad de la víctima en el marco de los procesos relacionados con la violencia de género

(Artículo 63 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; artículo 232.2 de la Ley Orgánica Poder Judicial; artículos 19 y siguientes de la Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la víctima del delito; artículo 15.5 de la Ley 35/1995, de Ayudas y Asistencia a Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; arts. 2.a) y 3.1 de la Ley Orgánica 19/1994, de Protección de Testigos y Peritos en Causas Criminales)

La Ley Orgánica 1/2004 prevé medidas específicas de protección de la dignidad e intimidad de la víctima.

Por un lado, se establece que los datos personales de la misma, de sus descendientes y las personas que estén bajo su guarda o custodia, tengan carácter reservado.

La reserva del nuevo domicilio, centro de trabajo o colegios de los hijos no sólo preservan la intimidad de la víctima, sino que, además, es un instrumento importante para su seguridad, al evitar que estos datos puedan llegar a conocimiento del imputado.

Con esta misma finalidad, el modelo de solicitud de la orden de protección dispone que la víctima puede indicar un domicilio o teléfono de una tercera persona a la que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o los órganos judiciales podrán hacer llegar las comunicaciones o notificaciones.

Por otra parte, la Ley del Estatuto de la víctima del delito reconoce el derecho de las víctimas a la protección de su intimidad en el marco del proceso penal, y en este sentido, obliga a jueces, fiscales, funcionarios encargados de la investigación y cualquier persona que de cualquier modo intervenga o participe en el proceso, a adoptar las medidas necesarias para proteger la intimidad de las víctimas y de sus familiares, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley. En particular, respecto de las víctimas menores de edad o de víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección, deberán adoptar las medidas para impedir la difusión de cualquier tipo de información que pueda facilitar su identificación.

A este respecto, según la Ley de Enjuiciamiento Criminal, el Juez podrá acordar, de oficio o a instancia del Ministerio Fiscal o de la víctima, la adopción de cualquiera de las medidas siguientes cuando resulte necesario para proteger la intimidad de la víctima o el respeto debido a la misma o a su familia:

- Prohibir la divulgación o publicación de información relativa a la identidad de la víctima, de datos que puedan facilitar su identificación de forma directa o indirecta, o de aquellas circunstancias personales que hubieran sido valoradas para resolver sobre sus necesidades de protección.
- Prohibir la obtención, divulgación o publicación de imágenes de la víctima o de sus familiares.

Asimismo, el Juzgado puede acordar, de oficio o a instancia de la propia víctima o del Ministerio Fiscal, que las actuaciones judiciales no sean públicas y que las vistas se celebren a puerta cerrada.

4.9. Ayudas a las víctimas de delitos considerados violencia de género

(Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayudas y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual; Reglamento de ayudas a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, aprobado por Real Decreto 738/1997, de 23 de mayo)

Se trata de ayudas públicas en beneficio de las víctimas directas e indirectas de los delitos dolosos y violentos, cometidos en España, con el resultado de muerte, o de lesiones corporales graves, o de daños graves en la salud física o mental; así como en beneficio de las víctimas de los delitos contra la libertad sexual aunque se perpetren sin violencia.

Las mujeres víctimas de violencia de género pueden ser beneficiarias de estas ayudas en tanto que son víctimas de un delito con las siguientes particularidades:

o Con carácter general, pueden acceder a estas ayudas quienes, en el momento de cometerse el delito, sean españoles o nacionales de algún otro Estado miembro de la Unión Europea o quienes, no siéndolo, residan habitualmente en España o sean nacionales de otro Estado que reconozca ayudas análogas a los españoles en su territorio.

Cuando la víctima del delito tenga la consideración de víctima de violencia de género, y se trate de delitos a consecuencia de un acto de violencia sobre la mujer, podrán acceder a las ayudas las mujeres nacionales de cualquier otro Estado que se hallen en España, cualquiera que sea su situación administrativa.

- El plazo para solicitar estas ayudas es de tres años, contado desde la fecha en que se produjo el hecho delictivo. No obstante, dicho plazo se interrumpe con el inicio del proceso penal y se abre de nuevo desde que recaiga la resolución judicial firme.
- El importe de las ayudas no podrá superar en ningún caso la indemnización fijada en la sentencia y se calcula mediante la aplicación de unos criterios en función del tipo de ayuda. En el caso de las víctimas de violencia de género, el importe de las ayudas así calculado se incrementará en un veinticinco por ciento. En los casos de muerte, la ayuda será incrementada en un veinticinco por ciento para beneficiarios hijos menores de edad o mayores incapacitados.
- Pueden concederse ayudas provisionales con anterioridad a que recaiga resolución judicial firme que ponga fin al proceso penal, siempre que quede acreditada la precaria situación económica en que hubiese quedado la víctima o sus beneficiarios. Cuando la víctima del delito tenga la consideración de víctima de violencia de género, podrán concederse las ayudas provisionales cualquiera que sea la situación económica de la víctima o de sus beneficiarios.

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN

Ámbito estatal	016 Personas con discapacidad auditiva: 900 116 016
Andalucía	900 200 999
Aragón	900 504 405
Canarias	112
Cantabria	
Castilla-La Mancha	900 100 114
Castilla y León	012/983 327 850
Cataluña	900 900 120
Extremadura	
Galicia	900 400 273
Illes Balears	971 178 989
La Rioja	900 711 010
Madrid	012
Navarra	
País Vasco	900 840 111
Principado de Asturias	985 962 010
Región de Murcia	112
Comunidad Valenciana	900 580 888
Ceuta	900 700 099
Melilla	

Más información: en los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, en los Centros de Atención a la Mujer autonómicos y locales, en las Oficinas de Asistencia a las Víctimas, en los Servicios de Orientación Jurídica de los Colegios de Abogados y en las diferentes organizaciones de mujeres y de extranjeros.