



# I. PLAN DE IGUALDAD

2019 - 2022

**ARPA** <sup>A</sup>

EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA

## INDICE

INTRODUCCIÓN

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

NORMATIVA O MARCO JURÍDICO

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD ARPA

ASPECTOS GENERALES

PRINCIPIOS RECTORES

OBJETIVOS GENERALES

VIGENCIA

OBJETIVOS Y ACCIONES

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA Y COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

OBJETIVOS DEL PLAN

ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

a) Acciones Implantadas

b) Acciones y medidas previstas por implantar

→ Enumeración breve de las áreas de actuación y acciones

→ Descripción de las medidas y acciones previstas para cada área de acción

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

## INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que la Igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos nacionales e internacionales sobre derechos, y tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la modificación operada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, la Dirección de la Empresa EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA ARPA, S.A.U., puso en marcha un Plan de Igualdad de oportunidades conjuntamente con la Representación Legal de las Trabajadoras y Trabajadores.

“Sexo” y “Género” son conceptos evolutivos, es decir, su significado y alcance han variado mucho a lo largo de los años y, si bien es cierto que en la sociedad actual los avances en materia de Igualdad son realmente notables y que el papel que tradicionalmente han desempeñado mujeres y hombres está experimentando una importante transformación, muchos de estos cambios no han sido todavía suficientes para reducir las discriminaciones y lograr la Igualdad real en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

No serán sino los cambios en las mentalidades y las actitudes los que permitan modificar las estructuras sociales desiguales sobre las que se asienta la discriminación. Por ello, la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos no es un objetivo que deba perseguirse solo desde los organismos e instituciones del Estado, sino también desde todos los estamentos de la sociedad, sobre todo desde aquellos que, por su influencia e impacto social, deben servir de referente para los demás, como es el caso de las entidades similares a ARPA. Porque la Igualdad no beneficia solo a las mujeres, sino también a los hombres, constituyendo una apuesta amplia a favor de una sociedad más justa e igualitaria.

La entidad cuenta con una extensa plantilla, compuesta por mujeres y hombre que, de manera individual viven sus condiciones de trabajo de forma diferente. Los horarios, la flexibilidad, el ambiente laboral, la prevención del acoso sexual, la forma en la que se promociona, el salario y las posibilidades de conciliar el empleo con la vida familiar y personal, son muy diversas, de ahí que sea tan importante identificar cuáles son las principales circunstancias y necesidades de cada grupo, siendo éste el primer paso para conseguir unas mejores condiciones de trabajo para todas las personas que integran ARPA.

La entidad debe implicarse, visible y formalmente con la Igualdad como parte de su compromiso social y también porque ésta constituye un factor de calidad y modernización de toda la actividad laboral. En ARPA creemos que, entre otros factores, una Igualdad de género integrada de forma eficaz contribuye a:

- Aumentar la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, los recursos humanos y el conocimiento.
- Consolidar el compromiso y la responsabilidad en la construcción de una sociedad igualitaria.

- Facilitar la introducción de formas más flexibles de trabajo, adaptadas a las necesidades de las personas que integran la plantilla.
- Garantizar una actividad profesional donde no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, desarrollando modelos y valores igualitarios,
- Mejorar la imagen de la Entidad, tanto a nivel interno como externo.

Por consiguiente, una de las tareas prioritarias que debían ser afrontadas por ARPA, y no solo por el hecho de cumplir la legalidad vigente en materia de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, era la de redactar, aprobar y poner en práctica un Plan de Igualdad, de la misma forma en que, durante los pasados años, lo han venido haciendo otras instituciones, organismos y entidades, tanto públicos como privados.

En primer lugar, y para llevar a cabo la implantación de un Plan de Igualdad, se elaboró un Diagnóstico de situación con el que evidenciar el verdadero estado de la Igualdad entre mujeres y hombres de nuestra entidad, identificando, con más certeza, los apartados donde sería necesario incidir a la hora de elaborar el Plan.

Este proceso, llevado a cabo principalmente desde la Comisión de Igualdad creada y en estrecha colaboración tanto con los representantes legales de la plantilla, así como con el área de Administración, ésta última, en función de su acceso a información de especial sensibilidad con la que debería confeccionarse parte del análisis preliminar, detectó y recopiló datos en función de los indicadores disponibles, acerca de la situación, las específicas circunstancias laborales y la posición laboral de las mujeres y hombres que conforman la plantilla de ARPA.

El diagnóstico ha permitido, por tanto, conocer la evolución de la plantilla, detectar necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que integrarán el presente Plan de Igualdad.

## COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación para conseguir que el presente Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potenciales de toda la plantilla, y con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Conseguir la Igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (Igualdad de trato), sino también, conseguir la Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Entidad acorde con este principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Todo ello se llevará a la práctica a través del fomento de medidas de Igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la Igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadoras y trabajadores durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de Igualdad o Plan de Igualdad.

El compromiso por parte de la Dirección queda reflejado en el comunicado que se realizó con fecha 17 de junio a toda la plantilla y la posterior charla celebrada el día 20 de junio a la 9:30 horas, donde hace patente además de su compromiso, la realidad de la puesta en marcha del primer Plan de Igualdad para ARPA, solicitando la colaboración de todos para que el Plan sea un éxito.

## PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

### **a) Historia. Antecedentes.**

Equipos Móviles de Campaña Arpa, S.A.U. es una empresa familiar con casi 50 años de historia. La empresa fue fundada por Don Antonio Arpa Romero en 1968 con la clara vocación de mejorar las condiciones de alimentación de las Fuerzas Armadas españolas en sus despliegues en campaña.

Tras diseñar una cocina móvil a gas para ser transportada sobre mulas para la Brigada de Montaña del Ejército Español, desarrolló y patentó un quemador poli-combustible que, siendo capaz de funcionar con cualquier tipo de carburante y en cualquier condición climatológica, revolucionó la forma de cocinar fabricando la primera cocina móvil de campaña sobre remolque, con capacidad de cocinado para 500 soldados. Hoy en día, más de 4.000 unidades están operativas en ejércitos y otras organizaciones de más de 45 países.

La capacidad innovadora continuó generando toda una amplia cartera de productos como lavanderías, duchas, cantinas, etc., todos ellos fabricados sobre remolque y otros operadores como asociaciones humanitarias o juveniles se interesan por estas soluciones allá por los años 70. La empresa ARPA empezó su carrera hacia la internacionalización desde sus inicios, siendo Cuba, con la adquisición de 13 cocinas de campaña, el primer país al que se hizo la primera exportación al extranjero. Le seguirán Venezuela en 1970 y Chile en el 72.

Desde entonces y hasta el día de hoy, se ha desarrollado una actividad constante de planificación y desarrollo de estructuras comerciales que han permitido alcanzar el beneficio del crecimiento sostenido, así como una extraordinaria acumulación de experiencia.

A finales de los setenta, en los ochenta y hasta los 90, este crecimiento y esfuerzo se vio plasmado en el Premio a la Exportación otorgado por la Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza en 1979, IX Trofeo Líder Exportación de la editorial Office en 1983, Primer Premio a la Exportación de la Cámara de comercio e Industria de Zaragoza en 1983 y Premio Vendor a la empresa con mayor proyección internacional concedido por el Club de Marketing de Zaragoza en 1996.

### **b) Evolución y consolidación. 2000-2012**

Los años 70 dieron paso a los diseños sobre contenedor de 20', las misiones de paz de las Fuerzas Armadas españolas se ampliaban y además se abrían más mercados con nuevos productos. Se desarrollan y fabrican los primeros campamentos de refugiados, el primer hospital de campaña para las inundaciones de Mozambique o los campamentos juveniles para organizaciones como los Boy Scouts.

Los 90, fueron años de expansión, se empiezan a desarrollar equipos para la potabilización y el tratamiento de agua, son 325 plantas potabilizadoras las que salen con destino Argentina, para entonces las instalaciones de la empresa en Cuarte de Huerva se quedan pequeñas. En 2000 la empresa resulta adjudicataria de una licitación convocada por el Ministerio de Defensa de los Estados Unidos y firma un contrato marco para el suministro de sistemas de alimentación en contenedor FFSS (Field Food Service System) a los US MARINE CORPS. En esos años la empresa cuenta ya con más de 30 empleados y un departamento de ingeniería y de operaciones capaz de trabajar tanto en oportunidades públicas como privadas y competir al más alto nivel técnico en el mercado internacional.

En marzo de 2002 ARPA inauguró sus nuevas instalaciones en La Muela (Zaragoza, España) con una extensión de más de 26.000 m<sup>2</sup>. El cambio supuso una sustancial mejora para controlar la calidad de todos los productos según la norma de calidad ISO 9001 y posteriormente 14000, para diseñar áreas independientes para los diferentes procesos productivos, así como para flexibilizar la producción en función de los criterios específicos de los clientes, aportando soluciones técnicas de vanguardia.

La actividad se había diferenciado desde el inicio en dos áreas operativas, el mercado militar y el civil. Aunque las características constructivas de la gama de productos que iba evolucionando no difieren sustancialmente en uno y otro caso, el producto siempre debía adaptarse en función de algunos requerimientos del cliente: zona de operaciones, condiciones medioambientales, legislación específica, requerimientos especiales de calidad, etc. ARPA fue desarrollando una amplia gama de equipamiento logístico de campaña para satisfacer distintas necesidades y sobre distintos tipos de soportes, remolques, trailers, contenedores logísticos, unidades móviles, plataformas aéreas, tiendas de campaña, hangares, etc.

Asimismo, el rango de productos abarcaba ya una gran variedad de áreas: equipos de mando y control, alimentación, alojamiento, higiene, sanidad, suministro de agua y energía...

Dicha diversidad le permitió abrirse a nuevos mercados y clientes, especialmente en el área de la salud en campaña o móvil por lo que se crea el departamento ARPA SALUD, desarrollando todas las soluciones necesarias para la resolución de los problemas específicos que pueden plantearse ante cualquier situación de emergencia médica, tanto para ayuda humanitaria, conflictos armados, misiones de paz, emergencias por catástrofes naturales, descongestión de redes sanitarias preexistentes, desarrollo socio sanitario de regiones desfavorecidas, eventos temporales con elevada asistencia o atención a poblaciones con acceso limitado a servicios asistenciales.



### c) El proyecto ARPA en la actualidad.

En 2012 la compañía experimenta cambios significativos en su sistema de gobierno y gestión. En este último periodo se cambia también la imagen de marca y se introducen nuevas líneas de acción en su estrategia a corto, medio y largo plazo.

EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA ARPA, desde su fundación en 1968, se ha especializado en el diseño, desarrollo, ingeniería, producción y mantenimiento de Soluciones Logísticas para los mercados de defensa, civil, salud, emergencias y catástrofes. Proporcionando dichas soluciones en diversos tipos de plataforma móviles y construcción modular con todo tipo de servicios e infraestructuras necesarias para despliegues.

Todo ello permite dar soporte al desplazamiento de cualquier operador militar, sanitario o humanitario, proveyendo desde artículos de primera necesidad, al montaje de la infraestructura global para sistemas complejos tales como zonas de vida, campamentos de refugiados, hospitales de campaña, campamentos militares y cualquier tipo de despliegue rápido para emergencias y catástrofes.

Uno de los valores principales de ARPA EMC es la capacidad para crear sinergias a través del extraordinario potencial de su ingeniería en el desarrollo de proyectos completos. Con una gama de más de 300 productos da soluciones a medida a Organismos civiles y militares en más de 50 países y que desde el año 2002 cuenta con unas modernas instalaciones de fabricación que ocupan más de 26.000 m<sup>2</sup>, de los que 13.000 m<sup>2</sup> se dedican a Producción, Montaje y Pruebas de Calidad.

En 2015 se creó Tech-Comm, división encargada del desarrollo de las más avanzadas Infraestructuras de Telecomunicaciones de despliegue rápido del mercado. Centros de Datos, de Operaciones de Red, de Telecomunicaciones y Sistemas de Comunicación Satelital.

**En el año 2015**, nuestro Plan de Internacionalización tuvo el mayor espaldarazo posible, al conseguir la adjudicación del mayor Contrato en la historia de Arpa, el suministro y puesta en funcionamiento de 7 hospitales móviles de campaña de 200 camas, sobre camión, para el Ministerio de Salud de Arabia Saudita. Sin duda, este proyecto supone un antes y un después en la compañía, no sólo por el reto tecnológico que implica, sino también por la envergadura y complejidad logística de la operación. Se entregaron los 4 primeros hospitales durante el ejercicio 2016 y el resto durante el ejercicio 2017 y principios del 2018.

Recientemente ha sido reconocido nuestro trabajo en el ámbito de la internacionalización, siendo galardonados con el Premio a la Exportación 2016 de la Cámara de Comercio de Zaragoza, así como el Premio Nacional del Club de Exportadores e Inversiones 2017. Además, hemos sido reconocidos también en 2017 con el Premio ADEA a la promoción exterior y el Premio XVIII ARAME a Clara Arpa Azofra, Consejera Delegada a la Excelencia Empresarial.



Por otro lado, en 2016 se formalizó otro importante contrato para el suministro de 373 contenedores frigoríficos al Ministerio de Defensa de Argelia. La entrega de los contenedores tuvo lugar durante el ejercicio 2017.

Dicho contrato ha abierto una fructífera vía de colaboración con Argelia, la cual ha derivado, casi de inmediato, en la firma de un nuevo contrato de suministro en 2016, en este caso para la entrega de 68 cocinas móviles de campaña. Asimismo, estamos recibiendo numerosas peticiones de oferta para Argelia, las cuales esperamos que se materialicen en nuevos pedidos de venta en 2017.

Una de las últimas innovaciones del departamento de I+D+i, ha sido el diseño y fabricación de una generadora atmosférica de agua, llamada ARPAQUA, con la cual se pueden generar hasta 5.000 litros de agua al día a partir de la condensación de la humedad relativa del ambiente. Con esto ARPA cierra el ciclo del agua que empieza por la generación u obtención de agua hasta el tratamiento de agua residual.

El junio de 2018 se da a conocer en Prensa el nombramiento de Clara Arpa Azofra, como miembro de la Junta Directiva del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Esta nueva Junta Directiva es la más diversa y ágil que el Pacto Mundial de Naciones Unidas haya tenido nunca, con miembros que representan al sector privado de todo el mundo junto con la sociedad civil y otros actores clave. Juntos, contribuirán a guiar la dirección estratégica del Pacto Mundial de Naciones Unidas mientras trabajan para impulsar un movimiento global de empresas sostenibles y actores clave para crear el mundo que queremos.

Diseñada como un organismo de múltiples partes interesadas, la Junta Directiva proporciona asesoría estratégica y de políticas para la iniciativa. Los miembros de la Junta Directiva son considerados campeones que están deseando contribuir al avance de la misión del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Actúan a título personal, honorífico y de forma no remunerada.

A medida que el mundo se acerca al tercer aniversario de la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Junta del Pacto Mundial de Naciones Unidas contribuirá decisivamente a poner al sector privado sobre la mesa en apoyo a la Agenda 2030.

Por otro lado, el 4 de enero de 2019, El Ministerio de Defensa publicó la concesión de la Cruz del Mérito Militar con distintivo blanco a Clara Arpa. La medalla es una condecoración que tiene por objeto reconocer a los miembros del Ejército y la Guardia Civil y otras personas civiles, la realización de acciones y hechos o la prestación de servicios de destacado mérito.

Esta medalla, supone la segunda medalla recibida por directivos de la empresa ARPA EMC. La primera Cruz del Mérito Militar con distintivo blanco, fue concedida en 2007 a Antonio Arpa, fundador de ARPA EMC, como reconocimiento a la trayectoria empresarial dedicada a las Fuerzas Armadas, labor que está intrínsecamente ligada a la empresa desde sus comienzos en 1968.

**Del 5 al 7 de febrero de 2019**, se celebró el 24 Saló Internacional del Agua y del Riego (SMAGUA) en las instalaciones de la Feria de Zaragoza, donde nuestra CEO, Clara Arpa, recibió el Premio Smagua 2019 dentro del marco de las Novedades Técnicas con nuestra Planta Desaladora Potabilizadora ARPOT-6.

Como otras empresas españolas, ARPA comenzó su andadura en internacionalización en países latinos con los que, entre otros aspectos, compartimos el idioma (Chile, Argentina, República Dominicana, Venezuela...) y en mayor o menor grado se hizo un hueco en sus mercados. Gracias a esas primeras ventas, a una compleja red de colaboraciones y la consolidación de ARPA como proveedor en esa región, se consiguió introducir la marca ARPA en países vecinos como Colombia, México o Paraguay.

**En mayo 2019**, se lanza la nueva línea de negocio de ARPA, **ARPA CHANGE**. Las cuatro iniciativas desarrolladas por Arpa Change son:

1. Tecnología Solar Híbrida
2. Tratamiento y potabilización de agua
3. Gestión de residuos
4. Alimentación Sostenible (hidroponía)

## NORMATIVA O MARCO JURÍDICO

- **“La Carta de las Naciones Unidas”** reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la Igualdad de derechos de hombres y mujeres.
- **“La Declaración Universal de Derechos Humanos”** fundamenta el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en dicho documento, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.
- **“La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”**, resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979, que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, establece en su artículo 2º que los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y adopta una serie de compromisos. Y su artículo 11, está dedicado de forma íntegra a la Igualdad laboral entre hombres y mujeres.
- **“La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”** publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas el 18 de diciembre de 2000, prohíbe, en su Artículo 21, todo tipo de discriminación, y en particular, la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. Siendo el Artículo 23 el que reafirme la Igualdad entre hombres y mujeres.
- **La Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo**, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva del Consejo 2004/113/CE** de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- En cuanto a la Legislación española, la actual **“Constitución”**, promulgada en 1978, en su Capítulo II, Artículo 35.3, determina que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre lección de profesión u oficio, a la

promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Y en su Artículo 14, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Más recientemente, la **Ley Orgánica 3/2007** para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la modificación operada por el **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, tienen como objeto combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la Igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando, en caso de que sea necesario, todos los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La Ley presta especial atención a la lucha contra la desigualdad detectada en el ámbito específico de las relaciones laborales, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. Asimismo, promueve la adopción de medidas concretas dentro de las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva y reconoce en su Artículo 5 la Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo.
- La **Ley 4/2007 de 22 de marzo**, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón, en su Artículo 1, detalla en el punto 1 que el objeto de esta Ley es la adopción de medidas integrales dirigidas a la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia ejercida sobre las mujeres, así como la protección, asistencia y seguimiento a las víctimas de violencia ejercida contra la mujer en las formas señaladas en el artículo siguiente. En el punto 2., indica que, a estos efectos, se entiende por violencia ejercida contra las mujeres todo acto o agresión contra las mismas, motivado por la pertenencia a dicho sexo de las víctimas, que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico o psicológico, así como las agresiones a su libertad e indemnidad sexuales, incluida la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, que se realicen al amparo de una situación de debilidad, dependencia o proximidad física, psicológica, familiar, laboral o económica de la víctima frente al agresor.
- **Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.** La presente ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73.37.<sup>ª</sup> del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria. A tal efecto: 1. Establece los principios generales de actuación de los poderes públicos de Aragón en materia de Igualdad entre mujeres y hombres. 2. Prevé medidas dirigidas a prevenir y combatir en los sectores

público y privado aragoneses toda forma de discriminación por razón de género. 3. Incorpora medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva Igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida en Aragón. 4. Desarrolla medidas para transversalizar el enfoque de género y modificar los roles masculinos estereotipados que sustentan la desigualdad de género.

- **Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Zaragoza**, firmado en Zaragoza el 17 de julio de 2017, siendo de aplicación a partir del 1 de enero del 2017.
- En su Artículo 31 **Igualdad de Oportunidades** establece que *las partes firmantes de este Convenio Colectivo asumen en su integridad el principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, todo ello basado en los términos que regulan la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.*
- *Las empresas realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materiales tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si la hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.*
- Y en el Artículo 32. **Planes de Igualdad** establece que *teniendo presente el compromiso con el desarrollo de las políticas de Igualdad acuerdan una serie de objetivos generales como son el “establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de Igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer Igualdad de oportunidades reales, basándose en un permanente recurso al diálogo social”.*

## CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD ARPA

### ASPECTOS GENERALES

El Plan de Igualdad de ARPA se define como un plan estratégico con un conjunto de acciones coordinadas para todas las áreas de la empresa, y regidas por objetivos, siendo sus características generales las siguientes:

- Colectivo Integral: las beneficiarias últimas del Plan de Igualdad son el conjunto de personas de la organización y la sociedad en general.
- Transversal: Implica a todos los componentes del organigrama de la Entidad.
- Dinámico: Progresivo y sometido a posibles ajustes y modificaciones durante el proceso de seguimiento.
- Sistemático y coherente: El objetivo final se alcanza cumpliendo diferentes objetivos concretos de forma sistemática.
- Evaluable: Se concibe su evaluación integral a través de diversos indicadores.
- Flexible: A medida y en función de las necesidades y posibilidades que se vayan detectando.

### PRINCIPIOS RECTORES

El Plan de Igualdad de ARPA se regirá por los siguientes principios:

- Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo u orientación sexual.
- Respeto a la diversidad y la diferencia.
- Prohibición y rechazo del acoso laboral o sexual por razón de género u orientación sexual.
- Transversalidad de la perspectiva de género.
- Acción positiva.
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.
- Representación equilibrada.
- Colaboración y coordinación.

### OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales del presente Plan de Igualdad serán:

- Implantación de un protocolo de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación en materia de Igualdad.
- Igualdad en la formación, selección de personal, promoción interna, etc.
- Lenguaje y comunicación no sexista.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Designar personas encargadas de la implantación del plan y de la supervisión del cumplimiento de los objetivos.
- Difusión del contenido del Plan de Igualdad.

## VIGENCIA

Este plan se concibe como un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar unos objetivos. La consecución de estos puede ser distinta y progresiva, a la vez que el carácter concreto de muchas de las acciones hace que éstas solo tengan sentido mientras subsistan los supuestos que se pretenden corregir.

Por tanto, se trata de un documento vivo en el que se pueden introducir nuevas acciones para los objetivos contenidos en él o para hacer frente a situaciones nuevas que se vayan detectando. Por estas razones el Plan comienza con un **periodo de vigencia de 4 años (2019-2022)**, transcurrido el cual, se revisará formalmente su contenido y, en caso necesario, se redactará un texto nuevo que incorporará, además, el resultado de los sucesivos procedimientos de evaluación continua que se hayan realizado sobre el Plan.

## OBJETIVO Y ACCIONES

El objetivo del Plan es afianzar y ampliar el compromiso de ARPA con la Igualdad de género. Para cumplir tal objetivo se realizan las siguientes acciones:

- Crear un Comité de Igualdad
- Elaborar un sistema de indicadores de género que permita hacer el seguimiento de los avances en materia de Igualdad.
- Promover la aplicación efectiva del principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de la organización, que también garanticen óptimos niveles de productividad y eficiencia.
- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social, favoreciendo una cultura empresarial orientada a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la prevención de todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como la erradicación de cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.



## RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, vamos a enumerar los aspectos y las áreas en las que se han pensado introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### OBJETIVOS DEL PLAN

a) **Objetivos a largo plazo** (sirven como referencia en todo el proceso).

1. Mejora de la conciliación de los futuros padres con una bolsa de 10 horas, a distribuir según su criterio, en acompañamientos a ecografías, analíticas especiales, clases de preparación al parto, etc.
2. Tratar de incorporar en puestos de cualificación en fábrica a personal femenino.
3. Conversión gradual de contratos temporales de personal femenino a indefinidos.

b) **Objetivos a corto plazo** (concretos y coherentes con los generales)

4. Tras una baja de maternidad, permitir la incorporación de la madre de forma gradual durante la primera semana de reincorporación al puesto de trabajo, para que tanto la madre como el bebé no sufran tanto la separación inicial.
5. Riesgo por embarazo. Informar a las trabajadoras de la existencia del derecho de la llamada “situación protegida”. Se trata de un derecho, y por tanto hay que establecerlo en la empresa.
6. Mejora de la categoría y retribuciones salariales dentro del personal directivo femenino.
7. Bolsa de 10 horas para aquellos casos que justifiquen la necesidad de asistir a consultas médicas, por problemas de salud de familiares de primer grado de consanguinidad, y que hayan sobrepasado el límite de las 18 horas/año con las que se cuenta para la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, tal como indica el artículo 8º del convenio.
8. Creación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

Desde el primer momento, se hizo partícipe al Comité de Empresa de la iniciativa de la implantación de un Plan de Igualdad en ARPA. Dicho Comité está compuesto por 5 miembros, y se encuentra representado por los sindicatos en la siguiente proporción:

- UGT representa un 40%
- OSTÁ representa un 40%
- CCOO representa un 20%

Por otro lado, y dentro del Comité de Igualdad, se cuenta con la participación de uno de los miembros del Comité de Empresa.

## COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD

A continuación, se detallan los nombres, cargos y departamentos de las personas que componen el Comité de Igualdad, incluyendo a la representación legal de la plantilla.

	Nombre	Departamento	H	M
Equipo Directivo	César Fernández	RRHH	1	
Equipo Directivo	Ángela Negrete	Dirección Proyectos		1
RLT	M. Pilar Arilla	RLT		1
Asesores/Asesoras	Raquel Chavarría	Administración		1
	Sacramento Blanco (*)	Recursos Humanos		1
Participantes	Pedro García	Fábrica	1	
	David Guillén	Fábrica	1	
	Francisco Melús	Fábrica	1	
(*) Coordinadora de la elaboración del Plan de Igualdad	Sacramento Blanco			

- **Composición.** Está constituida con carácter paritario, por representantes de la parte empresarial, parte sindical y social (personal de distintos departamentos de la empresa).

En su composición, se ha velado por que existan representantes de ambos sexos. Los miembros que participan por parte de los distintos departamentos podrán asistir a las reuniones, con voz, pero sin voto.

El departamento de RRHH designa a Sacramento Blanco para que actúe como coordinadora de la elaboración del Plan de Igualdad, quien se ocupará de:

- Convocar las reuniones, tanto ordinarias como extraordinarias
- Levantar actas de las reuniones
- Custodiar la documentación
- Cualquier otra que le asigne el propio Comité de Igualdad

**Funcionamiento.** El Comité de Igualdad se reunirá frecuentemente durante la elaboración del plan de Igualdad.

- La toma de decisiones se hará por acuerdo conjunto de los participantes.

- **Cometido.** La labor del Comité de Igualdad será la de colaborar en la elaboración del plan de Igualdad y, para ello, ésta dispondrá de toda la información necesaria sobre datos de la plantilla desagregados por sexo, así como de toda la información cualitativa necesaria.
- Entre las **competencias** que las partes acuerdan para el Comité de Igualdad encontramos distintas actuaciones a lo largo de las diferentes fases para su realización. En este sentido, podemos especificar:

- Velar por el cumplimiento del principio de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de participar en el desarrollo de las diferentes fases para arrancar el Plan de Igualdad.
- Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para la elaboración del Plan de Igualdad, impulsando la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Facilitar toda la información necesaria para realizar el Diagnóstico en Igualdad, junto con su posterior examen, debate y validación.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Mantener contacto con la administración para la futura obtención y mantenimiento del distintivo de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
  1. Constatar la relación o no de las acciones previstas.
  2. Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
  3. Registrar el cumplimiento de lo establecido en la fase de diseño de cada acción.
  4. Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
  5. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas en el Plan

## ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

- a) **Acciones implantadas:** Dado que la sostenibilidad y la RSC son parte esencial del plan estratégico de la compañía, la RSC está presente, también, en todos los ámbitos relativos a los recursos humanos en la empresa. En última instancia, son los encargados de llevar a cabo las actividades de la compañía, el desarrollo y crecimiento de la empresa y garantizar un entorno de trabajo seguro y de calidad.

Desde 2017 se ha tenido en especial consideración la comunicación con los trabajadores, mediante comunicados internos y reuniones de toda la plantilla, así como formación específica en materia de RS, cumplimiento de los ODS en los que la compañía incide más directamente y la Agenda 2030 con la participación de Clara Arpa en la Junta del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Para Arpa, resulta de vital importancia conocer las necesidades de los trabajadores, así como escuchar sus demandas y expectativas a la hora de tomar decisiones; para ello se realizan encuestas periódicas de clima de satisfacción laboral, de Igualdad y se realizan reuniones personales individuales periódicas. **Integrar la satisfacción del empleado en los fines de la empresa es esencial para lograr un desempeño responsable.**

La RSC se implica de manera transversal con las políticas de RRHH a través de numerosas actuaciones que impactan directamente en los trabajadores: políticas de Igualdad, conciliación familiar, fomento y ayudas para la obtención de certificados de profesionalidad, fomento de la alimentación saludable proporcionando fruta semanalmente, existencia de un código de conducta, etc.

Por todo lo anterior, procedemos a enumerar, por Áreas de actuación, las acciones realizadas con anterioridad a la puesta en marcha del Plan de Igualdad ARPA, haciendo notar que **se tratan de acciones realizadas** desde que se creó el departamento de Recursos Humanos en septiembre de 2017 y hasta la fecha de realización del Plan de Igualdad.

ACCIONES			
Áreas de actuación	N.º	Denominación	Fecha de implantación
Retribuciones	1	Medidas de retribución flexible: a) Seguro médico SANITAS y b) Ayudas guarderías	2018
Retribuciones	2	Aprobación nuevo esquema retributivo ARPA vigente hasta el 31/12/19 superando convenio	2018
Retribuciones	3	Realización de 4 promociones salariales, por encima del aumento a nivel global	2018
Retribuciones	4	Cambio tabla salarial aplicación 1,8% subida anual según convenio aplicable en 2019	2019

Formación	1	Impartición de clases de Idiomas: árabe e inglés (in company)	2018
Formación	2	“Formación Planes de Igualdad en la Empresa”	09/2018
Formación	3	Se amplían clases de idiomas “in company” con francés	10/2018
Formación	4	Se forma a personal RRHH para la realización del Plan de Igualdad ARPA	2019
Formación	5	Se realiza formación en Primeros Auxilios unido al servicio de prevención de alquiler equipo cardio-protección	2019
Formación	6	Ampliación partida presupuestaria para formación	2018 y 2019
Otras áreas de intervención	1	Presentación cuota especial para la plantilla Gimnasio Gym White	2017
Otras áreas de intervención	2	Recuperación entrega Aguinaldo	2017
Otras áreas de intervención	3	Patrocinio Carrera Ebro (se pagan inscripciones y dorsales a plantilla y familiares y amigos)	2018 y 2019
Otras áreas de intervención	4	Voluntariado corporativo con el Banco de Alimentos. Dentro y fuera de la Empresa.	2018 y 2019
Otras áreas de intervención	5	Promoción equipo de fútbol 7. Se proporciona la equipación y pago de inscripción en Torneo	2018
Otras áreas de intervención	6	Asistencia en el proceso de Elecciones del Comité de Empresa	2019
Otras áreas de intervención	7	Parada por Igualdad de Género 08/03/19	2019
Otras áreas de intervención	8	Patrocinio del Equipo de Fútbol Femenino del Real Zaragoza. Temporada 2018/2019.	2018
Otras áreas de intervención	9	Mentorización en Cáritas “Cómo actuar en una entrevista de trabajo” Inclusión Social	07/2018
Otras áreas de intervención	10	Medidas de sostenibilidad: a) Cambio a café ecológico y b) Presentación agua en tetabrik	2019
Infrarrepresentación femenina	1	Incorporación de una mujer en puesto de fábrica	05/2018
Infrarrepresentación femenina	2	Se acepta una candidatura de “Prácticas en Soldadura” por ser mujer	2019
Condiciones de trabajo	1	Entrevistas personales con toda la plantilla: Mejora salarial y matriz polivalencias en fábrica	2018
Condiciones de trabajo	2	Entrevistas personales con toda la plantilla: explicación Variable y E. Desempeño	2019

Condiciones de Trabajo	3	Realización Encuesta de Clima Laboral 2017	2017 y 2018
Condiciones de Trabajo	4	Las vacaciones anuales podrán disfrutarse hasta el 31/03 año posterior	2017
Condiciones de Trabajo	5	Cambio en vestuarios masculinos máquina aire acondicionado	2018
Condiciones de Trabajo	6	Entrega de Forro Polar a personal de Oficinas	2018
Condiciones de Trabajo	7	Reactivación del Buzón de sugerencias	2018
Condiciones de Trabajo	8	Revisión del Procedimiento de Ausencias Médicas. Se aceptarán las visitas a especialista por compañías médicas privadas. Mejoras en los tiempos de desplazamiento para la asistencia médica, incluida la revisión anual preventiva.	2018
Condiciones de Trabajo	9	Incentivos: a) ampliación por nacimiento hijo/a de 60 a 150 € y b) creación incentivo por boda por importe de 100 €	2018
Condiciones de Trabajo	10	Incentivación de 1 día de vacación extra por desempeño en Proyecto Lituania	2018
Condiciones de Trabajo	11	Desayunos saludables: Fruta gratuita para toda la plantilla martes y jueves	2019
Condiciones de Trabajo	12	Campaña informativa "Recursos para dejar el tabaco"	2019
Condiciones de Trabajo	13	Compra de nuevas máquinas para el departamento de Confección: 1 máquina de coser, 1 remalladora y 1 bordadora	2019
Condiciones de Trabajo	14	Cambio de furgoneta para fábrica	2019
Condiciones de Trabajo	15	Puesta en marcha de la Normativa Legal de Registro de Fichajes. Se buscan nuevos instrumentos de medición para sustitución.	2019
Condiciones de Trabajo	16	Prevención: Junto con dpto. Calidad se alquila un equipo para cardio-protección	2019
Condiciones de Trabajo	17	Se aprueba presupuesto para la compra de equipación EPI's para salidas de despliegues: verano e invierno	2019
Condiciones de Trabajo	18	En los reconocimientos médicos, a coste de la empresa, se permite añadir a la realización de la analítica, pruebas específicas tipo hormonas femeninas, PSA, vitamina D, tiroides, etc. según solicitud.	2019
Condiciones de Trabajo	19	Vacunación gratuita antigripal para aquellos empleados interesados. Se realiza en la propia compañía.	2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019

Conciliación	1	Conciliación horario laboral entrada y salida a un trabajador por nacimiento hijo	2019
Clasificación Profesional	1	Creación de nuevos perfiles de trabajo que no existían	2018
Clasificación Profesional	2	Realización de 38 promociones de categorías profesionales	2018
Clasificación Profesional	3	Realización de 9 promociones de categorías profesionales	2019
Promoción Profesional	1	Asesoramiento, pago tasas y preparación documentos para obtención certificados profesionales a través de la vida laboral (Acreditación de conocimientos) en total 5	2018 y 2019
Proceso de selección y contratación	1	Contratación de 14 personas > 45 años	2017, 2018 y 2019
Proceso de selección y contratación	2	Contrato relevo por prejubilación	2018
Proceso de selección y contratación	3	Mejora Proceso RRHH - se incluye un registro nuevo FP202.10 "Solicitud Contratación Personal"	2019

b) **Medidas y Acciones previstas por implantar:** A continuación, se detallarán las áreas en las que se aplicarán las acciones previstas como mejoras, según el resultado obtenido del Informe de Diagnóstico. Hacemos referencia a que estas acciones a implantar supondrán mejora de las condiciones establecidas ya que no se consideran derechos ya adquiridos o reconocidos.

- a. **Proceso de selección y contratación.** Tratar de incorporar en puestos de cualificación en fábrica a personal femenino. Consideramos que, en caso de necesitar incorporar en plantilla a personal de cualificación profesional de cualquiera de los puestos existentes en fábrica, en la medida de lo posible se tratarán de cubrir dichos puesto con personal femenino. Ya desde el momento en que comience el proceso de selección, se debe tener en cuenta y en caso de acudir a empresas de trabajo temporal, o a empresas de selección, indicar desde el minuto 0 que se abre el proceso con la condición expresa de obtener candidatas femeninas, priorizando la contratación de personal femenino. Solamente en caso de no obtener candidaturas femeninas, o que, una vez realizadas las pruebas de selección, no cumplan los requisitos exigidos para el puesto, se procederá a realizar la selección entre los candidatos masculinos.
- b. **Condiciones de Trabajo.** En relación con las situaciones de riesgo por embarazo, informar a las trabajadoras/es, de la existencia de lo que se denomina "situación protegida". Se trata de un derecho, y, por tanto, debe establecerse en la empresa. Aunque es un derecho, esta acción que la empresa trata de realizar es la de informar/divulgar, en particular al sector femenino, y en general a toda la plantilla, la existencia del derecho ante la posibilidad de



que las funciones y tareas realizadas en el trabajo puedan ocasionar algún problema en el embarazo, lo que significa, que en caso de darse una posible baja por riesgo durante el embarazo, se tenga información al respecto y se conozcan los derechos asociados.

- c. **Conciliación.** Este área es en la que se presentan más posibilidades de mejora, pensando tanto en el sector femenino como en el masculino. Esta acción llevará consigo que se cree un documento de solicitud y control/seguimiento del total de horas asignadas como mejora y en su caso de la presentación de justificantes en los casos que sea factible poder solicitarlos para presentarlos en el departamento de administración. A continuación, detallamos cada acción:
- i. Tras una baja de maternidad, permitir la incorporación de la madre de forma gradual durante la primera semana de reincorporación al puesto de trabajo, para que tanto la madre como el bebé no sufran tanto la separación inicial. Trataremos cada caso con la propia interesada según sus necesidades y según el núm. de horas que se establezcan (aún por determinar) para la implantación de esta medida. La acción trata de poder tener durante la primera semana, un periodo de adaptación a la nueva situación después del periodo legal disfrutado por maternidad. Se debería de ir realizando la incorporación de forma escalonada, pasando día a día de menos a más tiempo de separación.
  - ii. Mejora de la conciliación para futuros padres. Bolsa de horas para acompañamientos a ecografías, analíticas especiales, clases de preparación al parto, etc. Para esta mejora se ha pensado en poner a disposición un total de 10 horas para que el futuro progenitor pueda acompañar a su pareja a la realización de las ecografías, clases de preparación al parto, o cualquier otra prueba que consideren necesario y ellos soliciten. Pensamos que será una medida muy bien acogida sobre todo para los padres primerizos.
  - iii. Bolsa de horas para casos de problemas de salud en familiares de 1er grado de consanguinidad. Al igual que para la acción anterior, se contará con una bolsa de 10 horas para que el/la trabajador/a, en caso de tener algún familiar que cumpla el requisito de primer grado de consanguinidad, que justifiquen la necesidad de asistir a consultas médicas, y que ha sobrepasado ya el límite de las 18 horas/año que se incluyen en el Convenio para asistencia sanitaria de la Seguridad Social, pueda disponer de esas 10 horas extras.
- d. **Retribuciones.** Mejora de categorías y retribuciones salariales personal directivo femenino. Según se extrae del Informe de Diagnóstico, la mejora que se considerará realizar es una mejora tanto a nivel retributivo como a nivel de categoría profesional del personal directivo femenino, existentes tanto en el grupo 1 como en el grupo 2, como medida de equiparación frente al personal directivo masculino.

Para la realización de esta mejora, nos basamos en que, siendo que las políticas de retribución y recompensa de los trabajadores evolucionan a la misma velocidad que los nuevos paradigmas de trabajo, adaptándose y transformándose para dar respuesta a las cambiantes necesidades empresariales, y en mercados cada vez más dinámicos e impredecibles en los que el talento es uno de los pocos vectores seguros de crecimiento, en ARPA se han establecido unos criterios salariales clasificados según la valía y el desempeño de los profesionales.

Por ese motivo, en ARPA se puso en marcha un nuevo modelo de retribución en enero de 2018 de manera que la compañía ejercitara una rutina operativa como mecanismo de actualización salarial y de esta manera ofrecer una mayor transparencia en la decisiones salariales y una mayor flexibilidad a la hora de introducir o modificar indicadores de referencia.

Esta estrategia empresarial es además sensible con las demandas sociales y por eso, en el caso de nuestra empresa, queremos contribuir a una remuneración justa con aquellos perfiles de dirección femeninos.

- e. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** Aunque hemos considerado este punto un objetivo del Plan de Igualdad ARPA, al no existir previamente este protocolo, queremos considerar su creación como medida de mejora ya que aparte de que se incluya en el Plan de Igualdad, pasará a estar a disposición de toda la plantilla bajo la denominación de “Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo”.
- f. **Promoción Profesional.** Al detectar el porcentaje inferior de mujeres con contratos indefinidos frente a los hombres, la mejora a introducir sería que de forma gradual se vayan convirtiendo los contratos temporales femeninos en contratos indefinidos. Lo hemos considerado como objetivo a largo plazo para poder hacerlo de una forma gradual y teniendo en cuenta el tiempo de antigüedad en la empresa de las trabajadoras.

## b.1. Enumeración breve de la áreas de actuación y acciones:

Áreas de actuación	ACCIONES	
	N.º	Denominación
Proceso de selección y contratación	1	Incorporación personal femenino en fábrica
Condiciones de Trabajo	1	Situación protegida riesgo por embarazo
Conciliación	1	Incorporación tras una baja de Maternidad
Conciliación	2	Bolsa horas futuros padres
Conciliación	3	Bolsa horas problemas de salud familiares
Retribuciones	1	Mejora personal directivo femenino
Promoción Profesional	1	Conversión de contratos temporales de personal femenino a indefinidos
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1	Creación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

## b.2 Descripción de las medidas y acciones previstas para cada área de acción:

**PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN****Medida**

Fomentar una representación femenina en alguno de los distintos grupos de trabajo existentes en la parte de Producción, ya que es en esta sección donde existe subrepresentación femenina.

**Indicador:**

Conseguir que el núm. de personal cualificado femenino en Producción en 2022 sea  $> o = 6$

**Seguimiento**

Anual

**CONDICIONES DE TRABAJO****Medida**

Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, a toda la plantilla, el significado del derecho de “*situación protegida*” para mujeres que puedan sufrir riesgo por embarazo, garantizando que el contenido es accesible y comprensible.

**Indicador**

Realización como mínimo 1 o 2 campaña/s anual/es informativa/s visible a toda la plantilla.

**Seguimiento**

Anual

**CONCILIACIÓN**

El objetivo de este área de actuación es mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar.

**Medida 1.**

Tras una baja de maternidad, permitir la incorporación de la madre de forma gradual durante la primera semana de reincorporación al puesto de trabajo, para que tanto la madre como el bebé no sufran tanto la separación inicial.

**Indicador**

Realizar un control de casos existentes para poder tener comparativas futuras.

**Seguimiento**

Anual

**Medida 2.**

Para aquellos hombres que van a ser futuros padres, permitirles contar con una bolsa de 10 horas que se distribuirán según las necesidades particulares de cada uno.

**Indicador**

Realizar un control de casos existentes para poder tener comparativas futuras.

**Seguimiento**

Anual

**Medida 3.**

Bolsa de 10 horas para utilizar en aquellos casos que justifiquen la necesidad de asistir a consultas médicas, por problemas de salud de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad, y que hayan sobrepasado el límite de las 18 horas/año con las que se cuenta para la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

**Indicador**

Realizar un control de casos existentes para poder tener comparativas futuras.

**Seguimiento**

Anual

## RETRIBUCIONES

El objetivo de este área de actuación es realizar un seguimiento de las retribuciones de mujeres y hombres a nivel directivo para detectar desigualdades.

### Medida

En caso de detectarse desigualdades retributivas a nivel directivo, valorar la realización de medidas correctoras durante la vigencia del Plan.

### Indicador

Realizar un control de casos existentes para poder tener comparativas futuras.

### Seguimiento

Anual

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

### Medida

El objetivo de este área es tratar de conseguir la conversión de los contratos temporales femeninos a contratos indefinidos.

### Indicador

Conseguir la conversión a indefinidos de más del 75% de los “Contratos temporales a tiempo completo” de personal femenino, que figuran a fecha 31/12/2018 en el informe de diagnóstico realizado.

### Seguimiento

Anual

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO - ADOPCIÓN Y CREACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACOSO

El objetivo es difundir el protocolo de nueva creación de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo a través de los canales de información disponibles en la empresa y garantizando su confidencialidad y haciéndolo extensivo tanto para casos laborales como para casos de ámbito personal que no sepan dónde acudir.

### Medida

Establecer el protocolo y su difusión a toda la plantilla.

### Indicador

Realizar un control de casos existentes para poder tener comparativas futuras.

### Seguimiento

Anual

**ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN**

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	SACRAMENTO BLANCO TORRES
Cargo:	ASISTENTE RRHH
Departamento:	RECURSOS HUMANOS

En la Muela, a dieciocho de octubre de dos mil diecinueve.





# I. PLAN DE IGUALDAD

2019 - 2022

**ARPA** <sup>A</sup>

EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA



## PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### INDICE

1. MISIÓN
2. ALCANCE
3. PROPIETARIO (RESPONSABLE)
4. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO
  - 4.1. Introducción
    - 4.1.1. Declaración de principios
  - 4.2. Descripción
    - 4.2.1. Denuncia
    - 4.2.2. Procedimiento Previo/Informal
    - 4.2.3. Procedimiento Formal
    - 4.2.4. Resolución
  - 4.3. MEDIDAS Y SEGUIMIENTO
5. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
6. DEFINICIONES
7. INDICADORES
8. REGISTROS QUE SE GENERAN

## 1. MISIÓN

Definir aquellas situaciones y conductas que pueden considerarse propias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como tomar las medidas preventivas oportunas para que no se lleguen a producir.

Establecer un proceso de actuación en el caso de no haber podido evitarlas.

## 2. ALCANCE

El presente procedimiento es aplicable a toda la plantilla de la empresa.

Adicionalmente, ante la posibilidad de que los familiares de los trabajadores/as de la empresa puedan estar sufriendo acoso y que no sepan dónde acudir en dicha situación, Arpa ha decidido ampliar esta medida, permitiendo hacer una labor informativa y de apoyo en estos casos. Deberán hacer la denuncia a través de los propios trabajadores y a través del canal establecido.

El ámbito de aplicación para los trabajadores/as de ARPA, será el centro de trabajo, y si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

## 3. PROPIETARIO (RESPONSABLE)

PROPIETARIO / RESPONSABILIDADES	RESPONSABLE
Declaración de principios	Dirección de la Empresa
Recepción de denuncias, quejas, reclamaciones	Canal de Comunicación Responsable
Investigación del supuesto de acoso	Comité de prevención del acoso
Realización del informe sobre el supuesto de acoso y hacerlo llegar a los órganos competentes	Comité de prevención del acoso
Tomar medidas que solvente el problema	Dirección / Órganos competentes
Seguimiento y cumplimiento de las medidas correctoras	Comité de prevención del acoso

## 4. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

### 4.1. Introducción

EQUIPOS MÓVILES DE CAMPAÑA ARPA, S.A.U. ha elaborado el presente “Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo” en el puesto de trabajo, consciente de la necesidad de prevenir estas conductas que no perjudican únicamente a las/los trabajadoras/es directamente afectadas/os, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa, por ello, se compromete a la prevención de estos comportamientos y a afrontar las quejas que puedan producirse.

De la misma manera creemos oportuno que además pueda ser utilizado para aquellos casos de familiares que, a través de los propios trabajadores/as y bajo el mismo protocolo de denuncia, necesiten información al respecto de cómo actuar frente a estos casos.

#### 4.1.1. Declaración de principios

El presente protocolo se basa en tres principios irrenunciables para la totalidad de la plantilla.

- El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno.
- El derecho a la Igualdad y a la no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

Con esta finalidad, ARPA establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Que se compromete a proteger especialmente a las/los trabajadoras/es que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose, cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección y ayuda, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto/a o presuntos/as acusadores/as.
- Que toda la plantilla tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que el acoso sexual o por razón de sexo resulte inaceptable o indeseable, y en concreto,

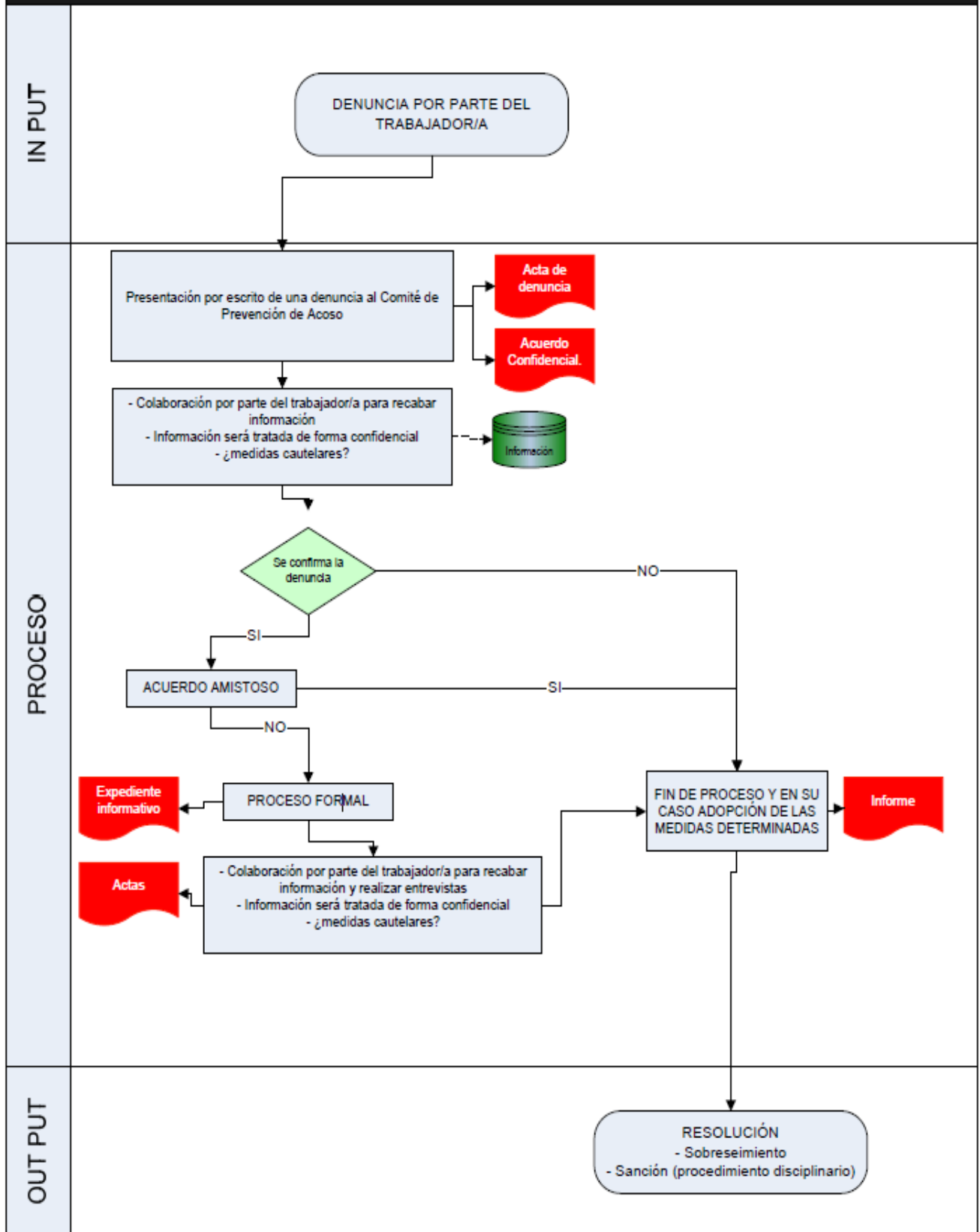
la dirección y mandos intermedios tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

- Que se compromete a informar a todas/os las trabajadoras/es sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.
- Que el acoso sexual o por razón de sexo, así como las falsas denuncias del mismo en el trabajo, son una manifestación de intimidación intolerable.
- Que se compromete a regular por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la información y la responsabilidad como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, tramitándolas con la debida consideración seriedad y prontitud, y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Que el Comité de Prevención del acoso, se configura como elemento clave en el proceso de información y asesoramiento a toda la empresa, tanto para responder a las cuestiones, dudas e inquietudes, como ante la puesta en marcha de medidas que se establezcan.

A continuación, mostramos un flujograma del proceso:



## PROTOCOLO DE ACOSO



## 4.2. Descripción del Protocolo

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva, pueden producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Por ello, es necesario, disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo. Dicho procedimiento debe seguir los siguientes pasos:

### 4.2.1. Denuncia

Cuando sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, se actuará de acuerdo con el procedimiento que el presente protocolo establece. Esta tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales en la Ley.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia a través del **Canal de Comunicación Responsable (CCR)** al correo electrónico [ccr@arpaemc.com](mailto:ccr@arpaemc.com) gestionado por M.<sup>a</sup> José Acedo, quien, a su recepción, designará a un miembro de la RLT y a otro del departamento de RRHH para formar el Comité de prevención. Además, firmará un acuerdo de confidencialidad desde el momento en que ha sido conocido el hecho.

Cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, podrá presentar una denuncia. En dicha denuncia debe figurar:

- Nombre la persona que presenta la denuncia
- Nombre de la persona acosada
- Nombre del presunto/a que ha sido objeto del acoso
- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos han ocurrido
- Nombre de las personas testigos, si los hubiere
- Acciones que se hayan emprendido
- Firma de la persona que presenta la denuncia

No se tramitarán a través del procedimiento en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas
- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones

#### 4.2.2. Procedimiento Previo/Informal

Una vez formalizada la denuncia, y de la creación del Comité de Prevención del acoso para este caso, éste debe:

- Formalizar el consentimiento expreso y por escrito del/la trabajador/a afectado/a, para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Informar a la persona afectada que la información a la que tengan acceso el Comité de prevención del acoso en el curso del procedimiento, así como las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en las que las circunstancias lo aconsejen.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia recibida por escrito, se aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, deberá resolverse por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad posible.

En esta fase, el Comité de prevención del acoso, se entrevistará con las partes implicadas, con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. La persona afectada, podrá además acudir asistido por un representante legal del Comité de Empresa, a su elección, o persona de confianza.

Si de la información recopilada, se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa, se iniciará una investigación en profundidad, es decir, un procedimiento formal.

El Comité de prevención del acoso, redactará entonces un breve informe con las conclusiones alcanzadas en la mediación.



#### 4.2.3. Procedimiento Formal

El procedimiento formal, se iniciará con la apertura de un expediente informativo:

- Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación
- Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada.

Todas las actuaciones para llevar a cabo la investigación se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes hubieran emitido, dando conformidad a que los transcritos corresponden fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

El Comité de prevención del acoso, establecerá el plan de trabajo, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.).
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:
  - Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.
  - Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

- Siempre que la persona afectada o denunciada, lo haya requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, el Comité de Empresa, esté presente durante la entrevista.
- Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por los intervinientes, quedarán en poder del Comité de prevención del acoso.
- Determinará las pruebas que se deba practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

#### 4.2.4. Resolución

Una vez finalizadas las actuaciones, el Comité de prevención del acoso, redactará un informe final de conclusiones, donde se propondrán las medidas a adoptar.

El informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma
- Relación de las intervenciones realizadas, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas
- Resumen de los principales hechos
- Conclusiones
- Medidas propuestas

El Comité de prevención, indicará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada. Propondrá a la dirección de ARPA, las actuaciones que procedan, e informará a las partes implicadas de las conclusiones del informe.

Este informe puede dar como resultado:

- Bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en ese caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe.
- Bien una sanción, que se graduará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, el Comité de prevención del acoso junto con la dirección de la empresa, tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima, no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

La tramitación del procedimiento no impedirá, en ningún caso, la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales en la Ley. Por ello, una vez finalizado este procedimiento interno, si la persona afecta no estuviere de acuerdo con la resolución del mismo, podrá presentarlo ante la vía judicial.

#### 4.3. Medidas y seguimiento

Entre las medidas correctivas que se pueden adoptar, se encuentran las siguientes:

- Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado la falsa denuncia
- Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Cualquier otra que se considere conveniente
- Archivo confidencial del caso

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá al Comité de prevención del acoso, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

## 5. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN DE ACOSO

Este Comité de prevención de acoso debe estar formado a partir del conocimiento de la denuncia, además del responsable del canal de comunicación responsable, por:

- Un miembro de la Representación Legal de los Trabajadores y
- Un miembro del departamento de RRHH

y una vez formalizado, se puede dar comienzo a la tramitación del procedimiento previo/informal procediendo según los pasos detallados en dicho apartado.

## 6. DEFINICIONES

**ACOSO:** Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su artículo núm. 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo como:

**ACOSO SEXUAL:** El acoso sexual, es 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.

Se pueden diferenciar dos tipos de acoso sexual:

- 1) **Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”:** Es el realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual (*es decir: que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, promoción profesional, etc.*)
  - o Algunos ejemplos:
    - El contacto físico deliberado o intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.
    - Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas, haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocien a esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del/la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un/a trabajador/a por razón de sexo.

2) **Acoso sexual ambiental:** Aquella conducta, ejercida por algún compañero/a o superior jerárquico, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La condición afectada es el ambiente de trabajo. No existe una conexión directa entre el requerimiento sexual y la condición del empleo, la víctima no está amenazada directamente de despido, traslado, etc., pero un ambiente de trabajo hostil puede provocar consecuencias graves para la salud del trabajador/a afectado/a, incluso provocando secuelas en su situación laboral.

- Algunos ejemplos:
  - Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
  - El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícito.
  - Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Aunque, el acoso sexual se concibe como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual.

**ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el afecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

- Ignorar o excluir a una persona
- Evaluar el trabajo de una persona de manera inequitativa o de forma sesgada
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de este, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona

**Falta grave:**

- El acoso de carácter ambiental

**Falta muy grave:**

- El acoso de intercambio o chantaje sexual
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme
- Cualquier conducta de las definidas en este protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora será un/a directivo/a o sin serlo, tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.

**Circunstancias agravantes:**

- La existencia de dos o más víctimas
- La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
- La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada
- La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima

- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

## 7. INDICADORES

Definición	Medida	Responsable Medición	Frecuencia
Número de casos confirmados	Contable	Comité prevención del acoso	Anual

## 8. REGISTROS QUE SE GENERARÁN

Definición	Código
Acta de denuncia	PPA-01
Acuerdo de confidencialidad	PPA-02
Informe de Acoso	PPA-03