

2025-2029

I Plan De Igualdad S. Coop. La Prosperidad



CONTENIDO

1	Introducción	3
1.1	Presentación de la organización	3
1.2	Compromiso con la igualdad	5
1.3	Plan de Igualdad: marco legal.	6
2	Partes Suscriptoras del Primer Plan de Igualdad de S. COOP. LA PROSPERIDAD	7
3	Estructura del Plan	8
4	Ámbito personal, territorial y temporal	9
4.1	Ámbito de aplicación.	9
4.2	Vigencia del plan de Igualdad.	10
5	Informe de Diagnóstico	10
5.1	Selección y contratación.	11
5.2	Formación	12
5.3	Promoción	12
5.4	Clasificación profesional:	12
5.5	Condiciones de trabajo, incluida Auditoría Salarial entre hombres y mujeres.	12
5.5.1	Informe Auditoría Salarial	13
5.6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:	16
5.7	Infrarrepresentación femenina:	16
5.8	Retribuciones	17
5.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:	18
5.10	Violencia de género	18
5.11	Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	18
5.12	Seguridad y salud laboral con perspectiva de género	19
6	Objetivos del Plan: generales y específicos.	19
6.1	Objetivos generales	19
6.2	Objetivos específicos.	20
7	Acciones o medidas para integrar la igualdad.	22
7.1	Área de acceso al empleo, selección y contratación	23
7.2	Área de promoción o desarrollo profesional	25
7.3	Área de formación	26
7.4	Área de condiciones de trabajo	27
7.5	Área de conciliación y/o corresponsabilidad	28
7.6	Área de salud laboral con perspectiva de género	30

7.7	Área de infrarrepresentación femenina	30
7.8	Área de retribuciones y auditoría retributiva	31
7.9	Área de comunicación, imagen y/o lenguaje no sexista	32
7.10	Área de prevención acoso sexual y por razón de sexo	33
7.11	Área de violencia de género	34
8	Implantación y seguimiento del plan de igualdad	36
8.1	Composición de la Comisión de Seguimiento y funcionamiento.	37
9	Evaluación y revisión.	38
9.1	Sistema de evaluación.	38
9.1.1	Evaluación de resultados. Indicadores	38
9.1.2	Evaluación de proceso.	39
9.1.3	Evaluación de impacto:	40
9.1.4	Modelo de ficha para la realización del seguimiento y evaluación de las medidas implantadas.	41
10	Cronograma	42
11	Procedimiento de modificación.	44
12	Procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos.	44
ANEXO 1		60

Protocolo de Prevención e Intervención frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo de S. COOP. LA PROSPERIDAD

1 Introducción

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

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

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

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

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

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

1.1 Presentación de la organización

La historia de la cooperativa comienza a mediados de los años 40, cuando un grupo de agricultores de Tijarafe deciden unirse para mejorar las difíciles condiciones de comercialización de su fruta.

Un primer grupo de 28 socios constituye finalmente la cooperativa en 1946, en el mismo lugar donde hoy sigue más de medio siglo después. Francisco “Pancho” García fue elegido primer presidente de la entidad.

En 1966 se construye el empaquetado, pero el momento clave llega tres años después. Es entonces cuando la Cooperativa adquiere el Pozo de las Angustias y con él la capacidad para regar sus cultivos sin condicionantes externos.

Ya en pleno siglo XXI, La Prosperidad se ha transformado en una cooperativa moderna, eficiente y tecnológicamente avanzada. Las últimas décadas han conducido a la entidad a una estrategia de alianzas comerciales, gracias a su integración en COPLACA y en el Grupo Eurobanan.

En la actualidad Con algo más de 500 socios, la entidad gestiona y comercializa en la actualidad una producción cercana a los diez millones de kilos de fruta, entre plátanos y aguacates.

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

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

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

Este marco de desarrollo, unido al interés de la dirección de la empresa por la mejora de las condiciones de las personas que conforman la organización, ha permitido convertir el principio de igualdad de oportunidades en un objetivo estratégico y transversal en S. COOP. LA PROSPERIDAD

S. COOP. LA PROSPERIDAD busca a través de este documento reforzar su compromiso de respeto y garantía de la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el presente y en el futuro de todas las trabajadoras y los trabajadores de S. COOP. LA PROSPERIDAD en igualdad de oportunidades.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	SOCIEDAD COOPERATIVA AGRICOLA LA PROSPERIDAD
NIF	F38004362
Domicilio social	CARRETERA LA PUNTA, 2
Forma jurídica	SOCIEDAD COOPERATIVA AGRICOLA
Año de constitución	1946
Responsable de la Entidad	
Nombre	VICTOR MANUEL RODRÍGUEZ MARTIN
Cargo	PRESIDENTE
Telf.	686962014
e-mail	victorpaca28762@hotmail.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	YANIRA GIL ÁLVAREZ
Cargo	GERENTE
Telf.	682641099
e-mail	gerente@laprosperidad.es
ACTIVIDAD	

Sector Actividad	AGRARIO					
CNAE	8292					
Descripción de la actividad	PROCESADO DE PLATANOS Y AGUACATES					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	TIJARAFE, LA PALMA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	39	Hombres	28	Total	67
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	15.625.319,07€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal		NO				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos		NO				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores		Mujeres	2	Hombres	3	Total 5

1.2 Compromiso con la igualdad

S. COOP. LA PROSPERIDAD declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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 empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán 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, 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.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3 Plan de Igualdad: marco legal.

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

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

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

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

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

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

Ahondando más en este sentido, se aprobó, por un lado, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este surge para cumplir el mandato de registro y desarrollar su procedimiento, estableciendo la inscripción obligatoria, sean los planes de carácter voluntario o no; además de establecer el contenido mínimo del mismo para su adecuación e impacto.

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

En última instancia, y como normativa más novedosa en la materia, se aprobó la Ley 4/2023, de 28 de febrero, conocida como la Ley Trans, una normativa pionera que busca garantizar la igualdad real y efectiva de las personas transgénero, transexuales y de género diverso. En el artículo 55. 3 pone de manifiesto la obligatoriedad de incluir en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Con el fin de contribuir a una sociedad más equitativa y alcanzar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la organización, el 22 de enero de 2025 se constituyó la Mesa Negociadora. Posteriormente, se inició un estudio de diagnóstico, el cual fue aprobado el 14 de mayo de 2025, con el propósito de proceder a la negociación y elaboración del I Plan de Igualdad de la compañía.

Finalmente, el 2 de junio de 2025 ha sido aprobado el primer Plan de Igualdad de S. COOP. LA PROSPERIDAD

2 Partes Suscriptoras del Primer Plan de Igualdad de S. COOP. LA PROSPERIDAD

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

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

El primer Plan de Igualdad de S. COOP. LA PROSPERIDAD ha sido aprobado tras un proceso de participación de toda la plantilla, la Dirección, y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en el que se han negociado todas las acciones a implantar en la organización. El 9 de enero de 2025 tuvo lugar la primera reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para dar comienzo al proceso de diagnóstico del I Plan de Igualdad de la empresa.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad fue constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

1. Dña. Yanira Gil Álvarez (Gerente)

En representación de las personas trabajadoras:

1. Dña. Betsabé Rodríguez Hernández (Miembro del Comité de empresa representando a CC.OO. Canarias)

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

El 14 de mayo de 2025 concluyó la Fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad cuyos resultados fueron estudiados y debatidos por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y tras ser aprobado por la misma el Informe de Diagnóstico se dio comienzo a la Fase de Diseño y Negociación del Plan de Igualdad.

Durante esta fase la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad ha actuado como equipo de trabajo, proponiendo, debatiendo y negociación las medidas a implantar en la organización en materia de igualdad de trato y oportunidades de las trabajadoras y trabajadores de S. COOP. LA PROSPERIDAD

Esta última fase ha finalizado el 2 de junio de 2025 con la aprobación del Primer Plan de Igualdad de S. COOP. LA PROSPERIDAD

Para la elaboración de este Primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres se ha contado con el asesoramiento y apoyo de Igualworking, así como con la asesoría del Gabinete de Igualdad de CC.OO.

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

3 Estructura del Plan

Se trata de un Plan:

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

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

Para responder a este objetivo, el I Plan de Igualdad de S. COOP. LA PROSPERIDAD se estructura del siguiente modo:

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

4 Ámbito personal, territorial y temporal

S. COOP. LA PROSPERIDAD es una empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio guía las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos demostrando un enfoque positivo hacia la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo.

El Plan de Igualdad será una herramienta poderosa para mejorar el clima laboral, optimizar las capacidades y potencialidades de todas las personas miembros del equipo, y en última instancia, aumentar la productividad y la calidad de vida de las personas trabajadoras. Es importante que todas las personas trabajadoras se involucren en esta tarea y trabajemos juntas para lograr los objetivos establecidos.

En cumplimiento del artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI la empresa manifiesta de forma clara que las medidas recogidas en este Plan serán de aplicación a las mujeres trans, para incidir de forma activa sobre la eliminación de las situaciones de desigualdad y discriminación que estas sufren en el ámbito laboral.

4.1 Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se extiende a todas las personas trabajadoras de la empresa. Aunque hasta el momento la empresa no ha tenido personal cedido por empresas de trabajo temporal, en el caso de que esto ocurra, el plan de igualdad también les será totalmente aplicable durante los periodos de prestación de servicio en la empresa.

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los centros de la empresa, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

A nivel territorial, S. COOP. LA PROSPERIDAD presta sus servicios en la isla de La Palma, por lo que se implementará el plan de igualdad en la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Consta de los siguientes centros de trabajo:

SOCIEDAD COOPERATIVA AGRICOLA LA PROSPERIDAD F38004362			
CENTRO DE TRABAJO: CARRETERA LA PUNTA, 2 TIJARAFE			
EMPAQUETADO: CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL PLATANO EN EL ISLA DE LA PALMA			
	HOMBRE	MUJERES	TOTAL
EMPAQUETADO	23	24	47
ADMINISTRACIÓN	0	3	3
			50
SUPERMERCADO: CONVENIO COLECTIVO COMERCIO			
	HOMBRE	MUJERES	TOTAL
SUPERMERCADO	0	7	7
FERRETERIA: CONVENIO COLECTIVO COMERCIO			
	HOMBRE	MUJERES	TOTAL
FERRETERIA	5	0	5

Por lo tanto, se trata de un plan de ámbito provincial.

4.2 Vigencia del plan de Igualdad.

El Plan tiene una duración prevista de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor el 2 de junio de 2025 hasta el 1 de junio de 2029.

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

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

5 Informe de Diagnóstico

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la colaboración de asesores externos, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, ha realizado un diagnóstico de situación, que incluye auditoría retributiva en los términos exigidos por el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, con datos de situación de plantilla correspondientes al año 2024 con el objetivo de conocer la realidad de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa y detectar oportunidades de mejora.

Las conclusiones del Informe de Diagnóstico, que incluye la Auditoría Retributiva, elaborado y acordado por la Comisión Negociadora en fecha de 14 de mayo de 2025 sobre los aspectos de mejora detectados en las áreas de la empresa analizadas, cuyo resumen de resultados queda

recogido en este apartado del I Plan de Igualdad, han sido la base para el diseño de una intervención global a favor de la igualdad en la empresa y para la realización del Plan de Igualdad de la organización en el que se contemplan las acciones y medidas que se han de adoptar para garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización de acuerdo a la información y los resultados obtenidos en el diagnóstico

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

- Que este proceso ha sido fruto de una recogida y análisis de los datos obtenidos con la finalidad de identificar posibles indicadores cuantitativos y cualitativos que pudieran ser causantes de desigualdades, desventajas u obstáculos que pudieran existir en nuestra empresa.
- Que este informe recoge información precisa de nuestra empresa que nos va a posibilitar diseñar y establecer las medidas adoptadas en nuestro plan de igualdad.
- Que en este informe recogemos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluidas la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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

A modo de resumen, se detalla a continuación la siguiente información sobre las diferentes áreas estudiadas para el diagnóstico:

5.1 Selección y contratación.

La empresa COOP. LA PROSPERIDAD cuenta con un sistema de selección a través de CV y mejor valía demostrable, sin tener establecido un procedimiento. Sus fuentes de reclutamiento suelen ser a través de entrega personal de currículos en la empresa.

No existe protocolo estandarizado para los procesos de selección y contratación, de esta forma se contaría con objetividad a la hora de realizar los procesos y evitaría utilizar posibles sesgos de género

Las candidaturas recibidas siguen siendo mayoritariamente de mujeres, reiteramos “culturalmente y acorde a los roles de género, los trabajos de manipulación de productos son asumidos mayoritariamente por mujeres”.

Las personas intervinientes que realizan esta función no cuentan con formación en materia de igualdad de oportunidades.

La plantilla está en términos generales equilibrada. Aun así, se hace necesario que se sigan revisando los criterios para la toma de decisiones en materia de selección que se ajusten, adecuadamente, a las necesidades y competencias definidas para los puestos de trabajo, sin que exista sesgo de género.

5.2 Formación

Respecto a las políticas formativas y la ejecución de las mismas, en el día a día de la organización no se observa ninguna discriminación por motivo de género. S. COOP. LA PROSPERIDAD mantiene una estrategia de capacitación constante para todos los empleados, con igualdad de acceso para mujeres y hombres. La empresa diseña un plan de formación anual en base a las necesidades e intereses de las personas trabajadoras, y los criterios del plan son propuestos por la dirección. La empresa utiliza varios canales de comunicación para difundir información sobre oportunidades de formación. Suelen llevarse a cabo dentro del horario de trabajo a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

5.3 Promoción

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

5.4 Clasificación profesional:

La empresa se ciñe a los grupos profesionales establecidos por Convenio. Carencia de un sistema de valoración de puestos de trabajo con enfoque de género.

5.5 Condiciones de trabajo, incluida Auditoría Salarial entre hombres y mujeres.

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

La empresa COOP. LA PROSPERIDAD:

- La plantilla ostenta una condición de indefinida en la empresa, no existiendo una diferencia significativa entre hombre y mujeres con respecto al tipo de contrato.
- Los turnos de la empresa van directamente vinculados a los servicios que la empresa presta.
- No cuenta con un sistema que le permita el control de las faltas de asistencias al trabajo que no sean incapacidades temporales o accidentes laborales. Las mismas son comunicadas a los efectos oportunos a la asesoría laboral, pero no mantiene un registro de las mismas.
- No se han llevado a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- No ha existido movilidad funcional alguna en la empresa

- No ha existido movilidad geográfica alguna en la empresa
- Cuenta con una cierta flexibilidad, vinculada directamente a las necesidades de cumplimiento de servicios y planning establecidos.

La Auditoría Salarial ha sido realizada por consultora externa especializada. Se encuentra integrada por la Valoración de Puestos de trabajo elaborada a través de la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad, que según recoge el Informe de valoración de puestos emitido por la consultora, se alinea con los requerimientos exigidos por la norma y la nueva guía de uso publicada por el Ministerio de Trabajo en abril de 2022 en el que la identificación de factores, subfactores y niveles o grados se ha realizado de manera general, efectuándose el ajuste a las características de la organización mediante los debates de la comisión de valoración, integrada por la Empresa y expertos de la consultora; y, por el análisis de las diferencias retributivas que resultan del Registro Retributivo por agrupaciones de puestos de igual valor a partir de las retribuciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras contratadas en el ejercicio 2024. La consultora concluye en su informe de Auditoría con una opinión FAVORABLE respecto al cumplimiento por parte del sistema retributivo de S. COOP. LA PROSPERIDAD, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución sin que se haya detectado discriminación por razón de sexo en la práctica retributiva de la Empresa. Las diferencias salariales detectadas entre hombres y mujeres en puestos de igual valor se encuentran justificadas fundamentalmente por factores relacionados con la mayor antigüedad en la plantilla, por la aplicación del sistema de clasificación profesional y nivel retributivo previsto en los distintos Convenios Colectivos.

5.5.1 Informe Auditoría Salarial

COOP. LA PROSPERIDAD es una empresa cuyo personal laboral está organizado en diferentes ubicaciones según una estructura funcional, se distribuyen en diferentes puestos y categorías. COOP. LA PROSPERIDAD es una empresa con una distribución equilibrada entre hombres y mujeres. Durante el ejercicio de referencia 2024 han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un total de 79 personas, de las que 43 son mujeres frente a una representación masculina de 36 hombres. Se considera una empresa paritaria aquella cuyo reparto de porcentaje oscila entre el 40% y el 60%. En el caso de COOP. LA PROSPERIDAD sus porcentajes son un 54,43% de mujeres y un 45,56% de hombres.

La totalidad de la plantilla se organiza en función de los siguientes convenios colectivos que establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario:

- ♦ Convenio Colectivo del Comercio de Alimentación para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- ♦ Convenio Colectivo del Comercio del Metal para la Provincia de Santa Cruz de Tenerife
- ♦ Convenio colectivo del sector de Plátano de la Isla de La Palma.

Con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de COOP. LA PROSPERIDAD, la empresa ha asumido una equivalencia de categorías a nivel nacional, dando lugar a cuatro grupos de asimilación.

En base a lo anterior, la distribución de sexos en la empresa está equilibrada. Podemos comprobar que, de los once puestos de trabajo analizados, obtenemos cuatro puestos masculinizados, cinco feminizados y dos equilibrados:

- ♦ Grupos masculinizados: oficial 2ª, oficial 3, encargado ferretería, mozo/a almacén.
- ♦ Grupos feminizados: gerencia, contabilidad, auxiliar de administración, encargado/a de supermercado, dependientes/as.
- ♦ Grupos equilibrados: ingeniería técnica agrícola, peones/as fijos.

Este porcentaje refleja la realidad social: las mujeres predominan en el empaquetado de productos agrícolas, mientras que los hombres se dedican al trabajo de almacén y campo.

Retribuciones

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la empresa cuenta con un registro retributivo de acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

De acuerdo con la normativa legal vigente, COOP. LA PROSPERIDAD ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024).

Encontramos 79 entradas en el registro de retribuciones percibidas. Han recibido algún tipo de remuneración por parte de la empresa un 54, 43% son mujeres frente al 45,56% de representación masculina. Este porcentaje es el reflejo de una realidad social que muestra que siguen existiendo sectores donde permanecen los roles estereotipados de género.

La retribución media total de la empresa es 17.928€. El salario medio de los hombres es 19.431€, un 8% más que el promedio general. El salario medio de las mujeres es 16.849€, un 6% menos que el promedio.

Se han tenido en cuenta 22 complementos salariales y 5 extrasalariales. La empresa no cuenta con un sistema de retribuciones en especie.

Los convenios que nos ocupan recogen que cada trabajador o trabajadora percibirá, como mínimo, el salario base, incluidas las dos pagas extraordinarias, el nuevo complemento de desarrollo y capacitación profesional que le corresponda y, en su caso, los diferentes complementos regulados por el convenio.

Por rangos de antigüedad, no se encuentran diferencias significativas en la distribución de la plantilla de cada género. Si bien existe una incorporación más tardía de la mujer en este sector.

Estudio brecha de género

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento. De acuerdo a los cálculos realizados con la información facilitada, es preciso señalar que la brecha general de la empresa no supera el límite del 25% dispuesto en el art. 6 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre. El dato del 20% nos indica la necesidad de trabajar en el futuro Plan de Igualdad en la minoración de esta cifra con el objetivo que sea tenida en cuenta la necesidad de la desaparición de la discriminación salarial por cuestión de género.

Por otro lado, y también es preciso poner de manifiesto que la existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

En base a lo anterior, han sido elaborados para esta auditoría los promedios de los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada completa. Como resultado de los cálculos realizados se ha detectado en términos globales **una brecha salarial del 13%** que nos indica la retribución de las mujeres es inferior a la de los hombres en las categorías en las que podemos hacer esta medición por existir personal trabajador de ambos sexos.

De manera pormenorizada comprobamos que se agranda según categorías, analizando otros indicadores. Así pues, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se han detectado en el puesto de ingeniería técnica industrial.

COOP. LA PROSPERIDAD tiene una brecha por debajo del 25% que marca la normativa en los importes efectivos. Sin embargo, sí cuenta con una diferencia de retribución del total general de la plantilla del 13%. Esto se debe al desajuste creado por el grupo 04 en la percepción de las retribuciones variables. Influyendo, además, el porcentaje de jornada que ostenta las personas del sexo masculino en contraposición con la del sexo femenino.

De forma general según aumenta el grado de responsabilidad y el nivel profesional, aumenta la capacidad de negociación de la retribución; siendo menor en el caso de los puestos más bajos de la escala profesional.

Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: antigüedad en el puesto, incentivos, complementos salariales, etc.

Uno de los posibles motivos de las grandes diferencias en el cobro de estas compensaciones adicionales reside en que una gran parte de las mismas se deben a complementos asociados a condiciones que no vienen impuestas por la empresa de forma diferente para hombres y mujeres, sino que derivan de situaciones laborales, condicionada muchas veces por factores ajenos desempeño, y que, de forma más generalizada, se dan más en las tipologías de trabajos y sectores con mayor presencia masculina.

No obstante, todo lo anterior, hay que indicar que todos los y las trabajadoras de COOP. LA PROSPERIDAD tienen acceso en igualdad de condiciones a las medidas de conciliación o corresponsabilidad, y que no existe especial dificultad de promoción profesional o económica por parte de las mujeres de la organización.

Por todo ello, concluimos que no existe brecha salarial, no teniendo relación la posible diferencia salarial en la organización con la existencia de discriminación entre mujeres y hombres como se ha venido explicando en el análisis efectuado y se determina que en base a todo lo anterior, COOP. LA PROSPERIDAD estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y a los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

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

La organización reconoce la importancia de promover y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de las personas trabajadoras. No solo porque el incumplimiento puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino también por la firme convicción de que una adecuada conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar contribuye a optimizar los recursos y el rendimiento de las personas, favoreciendo así el desarrollo del proyecto empresarial.

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos relacionados con la vida personal, familiar y laboral, se observa que los derechos de conciliación reconocidos en la normativa y en el convenio colectivo aplicable son ejercidos indistintamente por hombres y mujeres de la plantilla.

Aunque la empresa cumple con la legalidad en materia de permisos y licencias de conciliación contempladas en el convenio colectivo, es recomendable seguir evaluando las necesidades reales de la plantilla para considerarlas e incluirlas en la guía o catálogo de medidas de conciliación propias.

Es esencial comunicar la existencia de medidas de conciliación de la vida familiar y la corresponsabilidad a toda la plantilla.

La empresa ha estado facilitando la formación de la plantilla dentro del horario laboral y debe continuar haciéndolo para seguir fomentando la conciliación.

Existe flexibilidad en general para obtener permisos y bajas por maternidad; sin embargo, esto depende principalmente de los supervisores directos y no de estatutos reguladores.

La empresa COOP. LA PROSPERIDAD ofrece a sus trabajadores los permisos necesarios, dentro de los límites establecidos por el servicio.

5.7 Infrarrepresentación femenina:

La representación de mujeres y hombres se encuentra en valores de equilibrio, con un 42% de hombres frente al 58% de mujeres. Si bien el sector de la producción agrícola históricamente se ha estado caracterizado por mano de obra masculina, las actividades de manipulación y procesado en almacén han presentado habitualmente una fuerte presencia femenina. En el caso que nos ocupa, la plantilla se encuentra equilibrada, con un porcentaje en cuanto a las mujeres trabajadoras.

Cabe destacar que encontramos también una importante presencia femenina en la gerencia y administración.

5.8 Retribuciones

COOP. LA PROSPERIDAD ha presentado el registro retributivo en función de los grupos según la asimilación de categorías asumida en los convenios colectivos de aplicación. La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría retributiva, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia (registro retributivo efectivo). El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2024, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024.

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios.

Siguiendo los convenios por los que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de las personas trabajadoras, clasificación profesional y régimen disciplinario, las retribuciones estarán constituidas por salario base, complementos salariales y extrasalariales.

Tras el análisis del registro retributivo se ha podido comprobar que cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre. Dicho registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y a los trabajos de igual valor.

Del mismo modo se ha comprobado que los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo son los que figuran en el convenio de aplicación. Así mismo se ha comprobado que se ha realizado el cálculo del promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales, y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la empresa, así como por puestos de trabajo de igual valor.

En conclusión, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, puede concluirse que las diferencias retributivas dependen fundamentalmente de factores como la antigüedad, el grado de especialización del puesto, la disponibilidad, el grado de responsabilidad y fundamentalmente en función de los incentivos percibidos en aquellos puestos en los que están reconocidos.

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

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

5.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Se dispone de procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo negociado en la Comisión negociadora, y en él se contemplan todos estos aspectos:

- ♦ Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- ♦ Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- ♦ Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- ♦ El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo
 - Diligencia y celeridad del procedimiento
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Una parte del personal desconoce la existencia del Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, es por tanto necesario darle visibilidad y fácil acceso al protocolo de acoso para todo el personal de plantilla.

En general, aunque la empresa ha tomado varias medidas importantes para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, hay áreas críticas que podrían mejorarse, especialmente en términos de asistencia psicológica, formación y sensibilización.

Otras materias de análisis:

5.10 Violencia de género

No se tiene conocimiento que en la plantilla de la empresa existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género.

Se requiere la inclusión de esta realidad social y poner en marcha medidas de sensibilización y concienciación entre el personal de la empresa, que serán incluidas como materia a trabajar en la redacción del plan de igualdad.

5.11 Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

Una vez revisados los documentos internos, así como las ofertas de empleo en diferentes medios se observa la ausencia del lenguaje inclusivo.

No se dispone de un documento en el que se establezcan los criterios para una comunicación escrita, oral o mediante imágenes, no discriminatoria e inclusiva.

Necesidad de revisión de la documentación empresarial para subsanar el uso de lenguaje sexista.

5.12 Seguridad y salud laboral con perspectiva de género

No se detectan incidencias aunque se propondrá como medida la incorporación de la perspectiva de género a los servicios prestados por la empresa externa de forma que sea prioridad promover la integración de la perspectiva de género, desde un enfoque transversal e integral en el conjunto de políticas preventivas, implicando para ello a todos los agentes involucrados en la mejora de la prevención de riesgos laborales, tanto en el ámbito institucional como en la empresa, poniendo el foco especialmente en la protección de los colectivos más vulnerables.

- ♦ Se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos en casos de embarazo y lactancia.
- ♦ No se dispone de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.
- ♦ Se han analizado las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. y sus condiciones son adecuadas.

6 Objetivos del Plan: generales y específicos.

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

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

6.1 Objetivos generales

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

En concreto, desde la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del diagnóstico de situación objeto de análisis, se han establecido los siguientes objetivos generales:

- Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.

- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.
- Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.
- Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

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

6.2 Objetivos específicos.

PROCESO DE SELECCIÓN	
Objetivo General	Objetivos específicos
Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección. Objetivo 2: Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, su cultura y, valores en la búsqueda del bien común.
PROCESO DE CONTRATACIÓN	
Objetivo General	Objetivos específicos
Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos garantizando el acceso a la contratación sin discriminación entre sexos.	Objetivo 1: Mejorar el proceso de incorporación de nuevos/as personas, garantizando los conocimientos que permitan la integración efectiva de la perspectiva de género.
PROMOCIÓN	

Objetivo General	Objetivos específicos
Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.	Objetivo 1: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción. Objetivo 2: Garantizar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de las candidaturas.
FORMACIÓN	
Objetivo General	Objetivos específicos
Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.	Objetivo 1: Disponer de un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género. Objetivo 2: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
CONDICIONES DE TRABAJO	
Objetivo General	Objetivos específicos
Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Objetivo 1: Ordenación del tiempo de trabajo.
AREA DE CONCILIACIÓN Y/O CORRESPONSABILIDAD	
Objetivo General	Objetivos específicos
Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.	Objetivo 1: Conocer y evaluar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad. Objetivo 2: Dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa. Objetivo 3: Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
Objetivo General	Objetivos específicos
Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.	Objetivo 1: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Objetivo 2: Ofrecer en los reconocimientos médicos pruebas específicas atendiendo a los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	

Objetivo General	Objetivos específicos
Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	Objetivo 1: Conseguir que la presencia de mujeres y hombres en los puestos más masculinizados sea más equitativa.
RETRIBUCIONES Y AUDITORIA RETRIBUTIVA	
Objetivo General	Objetivos específicos
Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo de igual valor.	Objetivo1: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	
Objetivo General	Objetivos específicos
Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurando que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.	Objetivo 1: Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	
Objetivo General	Objetivos específicos
Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.	Objetivo 1: Garantizar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
VIOLENCIA DE GÉNERO	
Objetivo General	Objetivos específicos
Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	Objetivo 1: Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia y gravedad de la violencia de género como acción de responsabilidad con la sociedad. Objetivo 2: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género.

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

7 Acciones o medidas para integrar la igualdad.

A continuación, se detallarán las acciones o medidas acordadas para la integración del principio de igualdad en S. COOP. LA PROSPERIDAD

7.1 Área de acceso al empleo, selección y contratación

SELECCIÓN: Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.

Medida M01: Establecimiento de un protocolo para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.

Metodología	Se elaborarán formularios y guiones a utilizar en las entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, tales como las relativas a su condición, edad, número de hijos...Limitándolo a cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del puesto.
-------------	---

Responsables	Responsable RRHH
--------------	------------------

Indicadores	1. Comprobación del protocolo realizado.
-------------	--

Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
------------------------	------------------------------

Cronograma de implantación	Primer semestre del segundo año del plan
----------------------------	--

Medida M02: En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.

Metodología	Cuando se produzcan contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, o bien se deleguen procesos de selección en empresas externas; se les solicitará información sobre su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres. Además, se solicitará que las personas externas encargadas de los procesos de selección y reclutamiento; en la medida de lo posible, cuenten con formación en igualdad y perspectiva de género.
-------------	---

Responsables	Responsable de RRHH
--------------	---------------------

Indicadores	1. Clausula redactada en el acuerdo o contrato mercantil
-------------	--

Cronograma de implantación	Primer semestre del primer año.
----------------------------	---------------------------------

Personas destinatarias	Empresas contratadas para los procesos de selección
------------------------	---

SELECCIÓN: Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

Objetivo 2: Comunicar en los procesos de selección el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, su cultura y, valores en la búsqueda del bien común

Medida M03: Informar a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad de la empresa.	
Metodología	Se procederá a dar información sobre el compromiso de la empresa en materia de igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres.
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	N.º de personas informadas
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	Demandantes de empleo
Medida M04: En los procesos de selección, en igualdad de mérito, se priorizará en la selección el sexo menos representado.	
Metodología	Se analizará la representatividad por sexo en el puesto para el cual se está reclutando y en función del resultado, se contratará a la persona del sexo menos representado en el puesto analizado cuando se den situaciones de igualdad de idoneidad entre candidaturas de diferente sexo, teniendo especial atención en lo referente a las mujeres trans.
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Registro anual contrataciones desagregado por sexo
Cronograma de implantación	Segundo semestre del primer año del plan
Personas destinatarias	Demandantes de empleo

CONTRATACIÓN: *Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos garantizando el acceso a la contratación sin discriminación entre sexos.*

Objetivo 1: Mejorar el proceso de incorporación de nuevas personas, garantizando los conocimientos que permitan la integración efectiva de la perspectiva de género

Medida M05: Realización de actividades formativas en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que intervienen y/o participan en el proceso de selección del personal, incluyendo formación específica para la inclusión del colectivo trans, con especial atención a las mujeres trans.

Metodología	Se organizarán sesiones formativas impartidas por personal experto en igualdad, para las personas implicadas en los procesos de selección; enfocadas de forma práctica y de aplicación en el trabajo diario. Los contenidos de la formación se dirigirán a formar en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género y sesgos inconscientes.
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	Número de personas que reciben la formación, desagregado por sexo y categoría/nivel profesional. Número de acciones formativas de igualdad realizadas.
Cronograma de	Segundo año de vigencia del plan

implantación	
Personas destinatarias	Departamento de selección de personal

7.2 Área de promoción o desarrollo profesional

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

Objetivo 1: Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Medida M06: Establecimiento de criterios objetivos para promocionar garantizando que son conocidos por la totalidad de la plantilla.

Metodología	Se plantea el establecimiento de criterios objetivos para promocionar, eliminando cualquier sesgo sexista y ofreciendo las mismas oportunidades de ascenso a mujeres y a hombres, tales como: objetivos cumplidos en un determinado periodo de tiempo, aportaciones importantes en su área de trabajo, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, etc. Evitando, en todo caso, tener en consideración el sexo, la edad, la orientación sexual, la situación familiar, el estado civil, o cualquier otra circunstancia personal.
-------------	--

Responsables	Responsable RRHH
--------------	------------------

Indicadores	1. N.º de vacantes anunciadas
-------------	-------------------------------

Cronograma de implantación	Segundo semestre del primer año del plan
----------------------------	--

Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
------------------------	------------------------------

Medida M07: La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.

Metodología	Se priorizará la cobertura de vacantes para todos los puestos, pero fundamentalmente, los puestos de responsabilidad, con promoción interna, acudiendo sólo a la selección externa, exclusivamente cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos del puesto. Se justificará esta circunstancia a la Comisión de Igualdad. En la misma línea, la empresa solicitará anualmente la actualización de los C.V. de las personas trabajadoras interesadas para que sean tenidas en cuenta en las promociones internas.
-------------	---

Responsables	Responsable de RRHH
--------------	---------------------

Cronograma de implantación	Primer semestre del primer año
----------------------------	--------------------------------

Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
------------------------	------------------------------

Indicadores	1. N.º de vacantes cubiertas internamente / N.º total de vacantes. 2. N.º de personas que han promocionado.
Personas destinatarias	Personas demandantes de promoción interna

7.3 Área de formación

Formación: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.

Objetivo 1: Disponer de un Plan de Formación anual plenamente enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género.

Medida M08: Diseñar de nuevo el plan de formación interno mediante un procedimiento que incluya la perspectiva de género.

Metodología	Se elaborará un Plan formativo interno que será puesto en conocimiento de la plantilla, difundiendo de forma clara y accesible a las personas trabajadoras
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Creación de un procedimiento en formación interna y elaboración del plan de formación
Cronograma de implantación	Primer semestre del segundo año.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla

Formación: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.

Objetivo 2: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos

Medida M09: Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.

Metodología	Se organizarán sesiones formativas impartidas por personal experto en igualdad, adaptadas al área de trabajo de cada grupo de personas trabajadoras; enfocadas de forma práctica y de aplicación en el trabajo diario. Asimismo, se adaptarán los contenidos al nivel de formación de partida de cada grupo, en función de la formación previa recibida. Los contenidos de la formación se dirigirán a formar en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género y sesgos inconscientes,
-------------	---

	incluyendo formación específica para la inclusión del colectivo trans, teniendo especial atención en lo referente a las mujeres trans.
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1. Nº de cursos impartidos 2. % de hombres y mujeres formadas.
Cronograma de implantación	Segundo semestre del segundo año.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Medida M10: Promocionar acceso a la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de menor o familiar y a las personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar, así como a las personas trabajadoras que se encuentren disfrutando de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante.	
Metodología	Se incluirá un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal o cuidado de familiar y de reducción de jornada por cuidado de menor o familiar que firma la persona trabajadora que solicita dicha excedencia, donde se informe sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia. La empresa deberá comunicar la oferta formativa y la programación de estas, con indicación de los días y horarios, a las personas en excedencia.
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	Número de acciones formativas realizadas. Número de personas trabajadoras en excedencia informadas. Número de personas trabajadoras formadas en situación de excedencia. Número de personas trabajadoras con reducción de jornada formadas. Número de personas trabajadoras tras situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante.
Cronograma de implantación	Primer semestre del tercer año
Personas destinatarias	Personas trabajadoras en situación de excedencia por cuidado de menor o familiar. Personas trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de menor o familiar. Personas trabajadoras en situación de permiso por nacimiento y cuidado de menor o cuidado de lactante.

7.4 Área de condiciones de trabajo

Condiciones del trabajo: Garantizar que el marco estratégico de la empresa incluya la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo 1: Ordenación del tiempo de trabajo.	
Medida M11: Planificar las reuniones dentro del horario laboral y procurando que no coincida con las primeras y últimas horas de la jornada.	
Metodología	Realizar de manera habitual las reuniones de forma que permitan una mejor organización del tiempo de trabajo, intentando delimitar previamente los contenidos y tiempos de las reuniones de trabajo.
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1 n.º de reuniones realizadas 2 horario de las reuniones realizadas
Cronograma de Implantación	Primer semestre del segundo año
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla

7.5 Área de conciliación y/o corresponsabilidad

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL: <i>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.</i>	
Objetivo 1: Dar a conocer las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la empresa	
Medida M12: Elaboración de un catálogo que recoja todas las medidas de conciliación disponible para la plantilla y su posterior difusión por los canales de comunicación de la empresa.	
Metodología	Con la finalidad de garantizar el conocimiento de todo el personal de las medidas de conciliación existentes, se publicará y difundirá un documento con la recopilación de todos estos derechos para mujeres y hombres.
Responsables	Responsable de RRHH
Cronograma de implantación	Segundo semestre del primer año
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. Realización del catálogo. 2. N.º de comunicaciones.
Objetivo 2: Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.	
Medida M13: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relaciones con la conciliación de la vida personal y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	
Metodología	Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares para su participación, siempre con carácter voluntario.

Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	Primer semestre del primer año
Responsables	Responsable de RRHH
Indicadores	1. Nº mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación
Medida M14: Ampliación y flexibilización de permisos retribuidos para el cuidado de menores con enfermedad grave o crónica.	
Metodología	Se propone la creación o modificación de un permiso retribuido específico para aquellas personas trabajadoras (madres, padres, tutores legales o cuidadores principales) que deban ausentarse de su puesto de trabajo para atender a un menor bajo su tutela que haya sido diagnosticado con cáncer u otra enfermedad grave que requiera hospitalización prolongada, tratamientos médicos continuos o cuidados especiales. Este permiso se caracterizará por: – Duración extendida: Hasta 12 meses consecutivos o discontinuos, prorrogables en función de la evolución clínica del menor. – Flexibilidad horaria: Posibilidad de adaptar la jornada laboral (reducción de jornada, teletrabajo parcial, horario partido, etc.) durante el periodo de tratamiento o recuperación. – Compatibilidad con otras prestaciones públicas: Asegurar que este permiso no interfiera con prestaciones sociales o sanitarias ya existentes (como las ayudas del Sistema Nacional de Salud o prestaciones por cuidados familiares). – Garantía de reincorporación: El trabajador/a tendrá derecho a reincorporarse al mismo puesto o a otro equivalente tras finalizar el permiso. – No discriminación ni penalización laboral: Se establecerán mecanismos de control interno para evitar situaciones de discriminación por el uso de este permiso.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsables de RR.HH y Gerencia.
Indicadores	– Número de personas usuarias del permiso por cuidado de menor enfermo grave. – Porcentaje de reincorporación al puesto de trabajo tras el permiso. – Satisfacción del personal usuaria del permiso (encuestas anuales). – Disminución de bajas laborales por motivos relacionados con el estrés o conflictos de conciliación.

7.6 Área de salud laboral con perspectiva de género

<i>Salud Laboral: Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral</i>	
Objetivo 1: Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.	
Medida M15: Incluir en el Plan de Prevención de la empresa y en la política preventiva que en este plan se incluye, la variable de género, como principio básico de la acción preventiva, favoreciendo así la integración de la perspectiva de género en la acción preventiva.	
Metodología.	Se pondrá en conocimiento de la empresa de PRL la necesidad de incluir en el Plan de Prevención y en la política preventiva que en este plan se incluye, la variable de género, como principio básico de la acción preventiva.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Departamento PRL
Indicadores	1.Texto dentro del Plan de Prevención, indicando que se tendrá en cuenta allí donde afecte. 2.Memoria planificación preventiva.
Objetivo 2: Ofrecer en los reconocimientos médicos pruebas específicas atendiendo a los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres.	
Medida M16: Revisión ginecológica a mujeres mayores de 45 años y análisis PCA a los hombres mayores de 55.	
Metodología	Se pondrá en conocimiento de la empresa de PRL la necesidad de incluir en el Plan de Prevención y en la política preventiva que en este plan se incluye, las revisiones citadas atendiendo a los problemas de salud específicos que afectan a hombres y mujeres.
Cronograma de implantación	Primer trimestre del segundo año
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Departamento de PRL
Indicadores	Protocolo de actuación.

7.7 Área de infrarrepresentación femenina

<i>Infrarrepresentación Femenina:</i> Promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.	
Objetivo 1: Conseguir que la presencia de mujeres y hombres en los puestos más masculinizados sea más equitativa	
Medida M17: Establecer periódicamente contactos con centros de formación con el fin de poner en su conocimiento las ofertas de trabajo y solicitar su colaboración en	

su difusión.	
Metodología	Se establecerán líneas de comunicación con centros de formación con el objetivo de dar a conocer las diferentes ofertas de trabajo y se pueda a proceder a su difusión en tabloneros de anuncios o algunos de los diferentes medios de difusión habituales. Estas ofertas presentaran en su redacción mensajes que incentiven la presencia de mujeres. Por ejemplo: "S. Coop. La Prosperidad es una empresa que ofrece igualdad de oportunidades. Valoramos la diversidad y alentamos a todas las personas calificadas a postularse".
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	1 .Nº de CV recibidos desagregados por sexos

7.8 Área de retribuciones y auditoría retributiva

Retribuciones y auditoría retributiva: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo de igual valor.	
Objetivo 1: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	
Medida M18: Delimitación de criterios objetivos y conceptos que permiten la percepción de pluses y complementos salariales y extrasalariales.	
Metodología	Con la finalidad de establecer una igualdad salarial, transparencia y unas óptimas condiciones laborales en general, se delimitarán, mediante un documento difundido a toda la plantilla, los criterios que se seguirán para la percepción de pluses, complementos salariales y extrasalariales. Dichos criterios no serán discriminatorios para ninguna persona, por lo que se valorarán aspectos como el rendimiento, el desplazamiento, condiciones de riesgo, productividad, etc.
Responsables	Responsable RRHH y Asesoría Laboral
Cronograma de implantación	Segundo año de vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. Se realizará una revisión de todos los complementos y pluses concedidos, para garantizar su justificación. 2. Confirmación de recepción del documento que incluye todos los criterios establecidos
Medida M19: Realización del registro retributivo de la empresa con la herramienta propuesta del Ministerio de Igualdad o cualquier sistema que proporcione las	

cantidades percibidas y las equiparadas.	
Metodología	Para ello, es necesaria la recopilación de datos personales y/o familiares de las personas trabajadoras, así como de sus puestos de trabajo y otras condiciones laborales, siempre desagregando los datos por sexo. Se empleará la metodología empleada en el diagnóstico para el diseño del I Plan de Igualdad; pudiendo incluir nuevas variables
Responsables	Dirección y RR.HH.
Cronograma de implantación	Primer semestre del segundo año
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. Comprobación de igualdad de condiciones retributivas de mujeres y hombres. 2. Datos de la evolución de posible brecha salarial.
Medida 20: Revisión salarial de aquellas categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres	
Metodología	Fruto de la auditoría salarial llevada a cabo en el diagnóstico para el diseño del I Plan de Igualdad se han detectado diferencias salariales superiores al 15% en el grupo 1. Por ello, se revisarán las nóminas del personal que conforma esos niveles en aras a establecer un proceso que permita paulatinamente ajustar salarios. Se elaborará un informe argumentado estas diferencias y las medidas propuestas para reducir la brecha salarial existente.
Responsables	Dirección y gerencia
Cronograma de implantación	Primer semestre del segundo año.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	Los resultados que permitirán evaluar esta acción vendrán determinados por el registro salarial a año finalizado

7.9 Área de comunicación, imagen y/o lenguaje no sexista

<i>Comunicación, imagen y no sexista: Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurando que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.</i>	
Objetivo 1: Sensibilizar y concienciar del uso del lenguaje inclusivo de una forma neutra en la empresa.	
Medida M21: Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo a fin de eliminar estereotipos de género.	
Metodología	Revisión de la comunicación de la empresa para lograr una comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la

	imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH y comunicación
Indicadores	N.º de comunicados realizados

7.10 Área de prevención acoso sexual y por razón de sexo

Prevención acoso sexual y por razón de sexo: Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.	
Objetivo 1: Garantizar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.	
Medida 22: Difundir el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los niveles por los canales habituales de la empresa con el objetivo de mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso y con especial hincapié cuando las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo sean cometidas por usuarios del servicio.	
Metodología	Con la finalidad de prevenir, detectar y actuar frente a casos de acoso sexual o por razón de sexo, se plantea la presente acción. Es fundamental que todas las personas conozcan el procedimiento a seguir en estos casos, de manera que se realizará una gran difusión a través de todas las vías de comunicación interna de la entidad, a través de diferentes formatos.
Responsables	Responsable RRHH
Cronograma de implantación	Primer Semestre del primer año
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	1. Difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Revisión de los canales utilizados para su difusión
Medida M23: Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe semestral sobre las denuncias de los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	
Metodología	Anualmente se redactará un informe con los casos detectados y su evolución para su presentación a la Comisión de Seguimiento.
Responsables	Dirección RRHH
Cronograma de	Primer semestre del segundo año.

implantación	
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	Elaboración del informe. N.º de procesos y conclusiones
Medida M24: Realizar una infografía donde se plasme de manera esquemática los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, así como el modelo de denuncia, para toda la plantilla y difundirla por los canales habituales de comunicación. Incluir un código QR que facilite el acceso a la información.	
Metodología	Es fundamental que todas las personas conozcan el procedimiento a seguir en estos casos, de manera que se realizará una gran difusión a través de todas las vías de comunicación interna de la entidad, a través de la infografía diseñada.
Responsables	Responsable RRHH
Cronograma de implantación	Primer Semestre del segundo año
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Indicadores	Infografía realizada

7.11 Área de violencia de género

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.*

Objetivo 1: Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia y gravedad de la violencia de género como acción de responsabilidad con la sociedad

Medida M25: Realizar anualmente campañas el 8 de marzo y el 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.

Cronograma de implantación	Primer trimestre del primer año.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Responsable RRHH
Indicadores	N.º de acciones realizadas

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.*

Objetivo: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género	
Medida 26: Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	
Cronograma de implantación	Primer trimestre del primer año
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
	1. El nombre de las asociaciones con las que se colabora

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.*

Objetivo: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género	
Medida 27: Elaborar un documento que recoja de forma clara los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y difundirlo entre toda la plantilla.	
Cronograma de implantación	Primer semestre del segundo año
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. El documento elaborado

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.*

Objetivo: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género	
Medida 28: La empresa reducirá hasta un 15% de la jornada de trabajo de la trabajadora VVG que lo solicite debidamente acreditada, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante el tiempo máximo de dos meses, por una única vez por expediente.	
Cronograma de implantación	Primer semestre del segundo año
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de mujeres que se han acogido a esta medida.

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: <i>Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.</i>	
Objetivo: Facilitar las condiciones laborales a las mujeres víctimas de violencia de género	
Medida 29: La empresa aumentará en dos días los permisos retribuidos para las mujeres VVG que estén debidamente acreditadas, y como consecuencia de ser VVG necesiten realizar un cambio de domicilio.	
Cronograma de implantación	Primer semestre del primer año
Metodología	La empresa facilitará aumentando en 2 días retribuidos el permiso concedido para poder realizar un cambio de domicilio por encontrarse en peligro. Para poder solicitarlo las mujeres víctimas de violencia de género deberán acreditar su situación de forma clara.
Personas destinatarias	Mujeres víctimas de violencia de género
Responsables	Dirección, responsable de RRHH
Indicadores	1. N.º de mujeres que han solicitado el permiso.

8 Implantación y seguimiento del plan de igualdad

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

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

En definitiva, entre los objetivos de la etapa de evaluación están:

- ♦ Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.
- ♦ Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- ♦ Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

Este plan de igualdad contempla una fase de seguimiento del mismo, que permitirá reconocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades o dificultades

surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

Para llevar a cabo el seguimiento se contará con una Comisión de Seguimiento que estará formada por los mismos miembros que conformaron la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

8.1 Composición de la Comisión de Seguimiento y funcionamiento.

En representación de la empresa:

2. Dña. Yanira Gil Álvarez (Gerente)

En representación de las personas trabajadoras:

2. Dña. Betsabé Rodríguez Hernández (Miembro del Comité de empresa representando a CC.OO. Canarias)

Las reuniones con la Comisión de Seguimiento se realizarán semestralmente según disponibilidad de los integrantes de esta.

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento:

- ♦ Controlar y supervisar la implantación efectiva del plan, con el fin de asegurar que las distintas tareas encomendadas se realizan en tiempo y forma.
- ♦ Obtener información actualizada sobre los indicadores del plan, con el fin de verificar la incidencia que las medidas acordadas están teniendo en aquellos parámetros que el plan de igualdad identificó como áreas de acción.
- ♦ Acometer revisiones regulares del plan y consecución de los hitos temporales establecidos en el mismo.
- ♦ Proponer medidas correctoras, en caso de considerarse necesarias, para la consecución de los objetivos del plan; facultad de especial importancia en aquellas situaciones en las que se evidencie que las acciones fijadas no están generando el efecto pretendido y/o el contexto o escenario existente aconsejan la evaluación de otras medidas distintas para la consecución de los objetivos fijados.
- ♦ Actuar como canal de contacto con la plantilla en un sentido bidireccional, ya sea para la transmisión de información referente a la formación y cumplimiento de objetivos, ya sea para la recepción de aquellas posibles quejas formuladas individual o colectivamente sobre posibles incumplimientos del plan.
- ♦ Llevar a cabo la evaluación final del plan que, más allá de una simple constatación estadística del cumplimiento de objetivos, debe extenderse a la determinación de la conveniencia de las medidas adoptadas y la recomendación sobre medidas futuras, que puede pasar por la prórroga del plan de igualdad o la necesidad de acometer uno nuevo, actualizándose los objetivos a alcanzar.

Se establecerán reuniones periódicas con la Comisión de Seguimiento para evaluar los siguientes puntos:

- ♦ Evaluación de resultados: grado de cumplimiento de los objetivos y acciones establecidos en el presente Plan de Igualdad.
- ♦ Evaluación del proceso: orientadas a evaluar las incidencias o no del proceso de implementación del plan.

Se establecerán canales de comunicación abiertos para el buen desarrollo del Plan de Igualdad y que garanticen el acceso y la participación de todas las personas que conforman la empresa.

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

9 Evaluación y revisión.

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

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

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

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2029 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

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

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

9.1 Sistema de evaluación.

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

9.1.1 Evaluación de resultados. Indicadores

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIONES NUEVAS
Área de selección	

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

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

PERSONAS BENEFICIARIAS			
ÁREAS DE ACTUACIÓN	N.º de mujeres	N.º de hombres	Total

- Número y sexo de personas beneficiarias por categorías:

PERSONAS BENEFICIARIAS			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

- Otros.

9.1.2 Evaluación de proceso.

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

9.1.3 Evaluación de impacto:

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

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

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

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

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

La comisión de seguimiento, mediante los informes de seguimiento recogidos en acta en las reuniones, evaluará el grado de implementación de las acciones. Estas evaluaciones aportarán tanto el cumplimiento de los objetivos previstos, de los resultados, como de los procesos, con una orientación a la mejora continua del Plan de igualdad de oportunidades, lo que garantizará el seguimiento constante durante toda la implantación, marcando hitos de recogida de información según las necesidades detectadas, con apoyo del Órgano de vigilancia.

Con todo ello se elaborará un informe final de evaluación o memoria en los plazos previstos, constituyendo todo ello un marco óptimo para seguir en el proceso de mejora continuada hacia la responsabilidad social.

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

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.

5. Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

9.1.4 Modelo de ficha para la realización del seguimiento y evaluación de las medidas implantadas.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA N.º _____			
Fecha real de implantación.			
Fecha de seguimiento.			
Cumplimentado por			
Indicadores de resultado.			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados.			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación.			
Soluciones adoptadas (en su caso).			
Indicadores de impacto.			
Reducción de desigualdades.			
Mejoras producidas.			
Propuestas de futuro.			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida.			

10 Cronograma

		1º AÑO		2º AÑO		3º AÑO		4º AÑO	
N.º	MEDIDAS	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre
M01	Establecer protocolo de selección.								
M02	Exigir las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.								
M03	Informar a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad de la empresa.								
M04	En los procesos de selección, en igualdad de mérito, se priorizará en la selección el sexo menos representado.								
M05	Realización de actividades formativas de igualdad a las personas que intervienen en el proceso de selección.								
M06	Establecimiento de criterios objetivos para promocionar garantizando que son conocidos por la totalidad de la plantilla.								
M07	La cobertura de las vacantes se realiza con promoción interna, la selección externa cuando nadie cumpla los requisitos.								
M08	Diseñar de nuevo el plan de formación interno mediante un procedimiento que incluya la perspectiva de género								
M09	Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad.								
M10	Promocionar el acceso a la formación ofertada a las personas trabajadoras en situación de excedencia								
M11	Planificar las reuniones dentro del horario laboral y procurando que no coincida con las primeras y últimas horas de la jornada								
M12	Elaboración de un catálogo que recoja todas las medidas de conciliación disponibles y su difusión.								
M13	Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.								
M14	Ampliación y flexibilización de permisos retribuidos para el cuidado de menores con enfermedad grave o crónica.								

M15	Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.								
M16	Incluir revisión ginecológica a mujeres mayores de 45 años y análisis PCA a los hombres mayores de 55.								
M17	Establecer periódicamente contactos con centros de formación para difundir las ofertas de trabajo.								
M18	Delimitación de criterios objetivos y conceptos que permiten la percepción de pluses y complementos salariales.								
M19	Realización del registro retributivo de la empresa con la herramienta propuesta del Ministerio de Igualdad.								
M20	Revisión salarial de aquellas categorías, niveles y/o puestos con mayor diferencia salarial entre mujeres y hombres								
M21	Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.								
M22	Realización de acciones de difusión a través de los distintos canales del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.								
M23	Presentación a la Comisión de Seguimiento de un informe semestral sobre las denuncias de los procesos iniciados								
M24	Realizar una infografía donde se plasmen los aspectos más importantes del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón sexo								
M25	Realizar anualmente campañas el 8 de marzo y el 25 de noviembre, día internacional contra la violencia de género.								
M26	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres VVG								
M27	Elaborar un documento que recoja de forma clara los derechos laborales de las mujeres VVG y difundirlo.								
M28	La empresa reducirá hasta un 15% de la jornada de trabajo de la trabajadora VVG que lo solicite debidamente acreditada								
M29	La empresa facilitará la movilidad geográfica para la mujer víctima violencia de género en caso de que ésta lo solicite.								

11 Procedimiento de modificación.

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

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

- ♦ Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- ♦ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ♦ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- ♦ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ♦ Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ♦ Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Por ello la Comisión de Seguimiento y Evaluación, analizará la conveniencia o no de realizar dicha modificación, llevando a votación dicho aspecto, realizando, si fuera necesario, una reunión extraordinaria para la resolución de estos supuestos. Este hecho se resolverá por aprobación de mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla en un plazo no superior a un mes.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicación a la plantilla, se procederá al registro de esta por el mismo procedimiento que se ha hecho el Registro del propio Plan de Igualdad.

12 Procedimiento de resolución extrajudicial de conflictos.

En el caso de producirse cualquier tipo de discrepancia que pudiera producir un bloqueo en el proceso de aplicación seguimiento y evaluación del plan de Igualdad de la empresa, cualquiera

de las partes podrá someter la solución del conflicto al servicio de Mediación y Arbitraje (SEMAC), en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

ANEXO I

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE S. COOP. LA PROSPERIDAD

<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	<u>47</u>
<u>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</u>	<u>48</u>
<u>3. OBJETIVOS</u>	<u>49</u>
<u>4. AMBITO DE APLICACIÓN</u>	<u>50</u>
<u>5. VIGENCIA Y REVISIÓN</u>	<u>51</u>
<u>6. REGISTRO</u>	<u>51</u>
<u>7. PRINCIPIOS</u>	<u>51</u>
<u>8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN</u>	<u>52</u>
<u>8.1. ACOSO SEXUAL</u>	52
<u>8.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</u>	54
<u>9. MEDIDAS PREVENTIVAS</u>	<u>55</u>
<u>10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES</u>	<u>55</u>
<u>10.1. COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</u>	55
<u>11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA</u>	<u>58</u>
<u>ANEXO 1: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</u>	<u>60</u>

1. INTRODUCCIÓN

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

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

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso:

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

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

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

3. OBJETIVOS

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

Este protocolo velará especialmente por:

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

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

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo
- b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo, en los vestuarios, talleres y zonas comunes.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)
- e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

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

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

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

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

6. REGISTRO

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

7. PRINCIPIOS

- **Confidencialidad y anonimato**

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso.

de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Diligencia y celeridad**

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

- **Respeto y dignidad a las personas**

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

- **Contradicción**

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

- **Restitución de las víctimas**

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

- **Protección de Datos**

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

- **Indemnidad frente a represalias**

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

8.1. Acoso sexual

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

condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de un requerimiento de naturaleza sexual.

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

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

- **Tipos de acoso sexual**

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

A) **Acoso “quid pro quo” o chantaje sexual**

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

B) **Acoso sexual ambiental**

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

- **Conductas constitutivas de acoso sexual**

Conductas verbales

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

No verbales

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

Físicas

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

8.2. Acoso por razón de sexo

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

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

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

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

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

- Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- Ignorar o excluir a la persona por motivo de su sexo/género.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.

Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia, cuando estén motivadas por el sexo/género de la persona.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

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

- **Información y Sensibilización**

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

- **Formación**

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

10. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES

10.1. Comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

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

Dicha Comisión Instructora estará integrada por cuatro personas, dos por parte de S. COOP. LA PROSPERIDAD y dos por parte de la representación de las personas trabajadoras, quedando constituida por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

1. Dña. Yanira Gil Álvarez (Gerente)

En representación de las personas trabajadoras:

3. Dña. Betsabé Rodríguez Hernández (Miembro del Comité de empresa representando a CC.OO. Canarias)

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

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

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

10.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

- **Fase I. Denuncia**

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

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

La denuncia deberá contener:

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

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

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

En el caso de que alguna de las personas que componen la Comisión Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente

invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, cada una de las partes determinará quién participará en la Comisión Instructora para tramitar el expediente y podrán nombrarse personas sustitutas.

- **Fase II: Investigación**

Recibida la denuncia se iniciará la fase de investigación.

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

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

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

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

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

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

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

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

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

- **Fase III: Resolución**

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

El informe incluirá la siguiente información:

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

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

11. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

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

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

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

ANEXO 1

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

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

