



PLAN IGUALDAD ARUM INTEGRACIÓN MADRID S.L.



PLAN DE IGUALDAD

ARUM INTEGRACIÓN MADRID

Introducción	4
Presentación de la empresa	4
Marco legal	6
Principios que rigen un Plan de Igualdad.	7
Definiciones	8
Compromiso con la Igualdad	11
Partes suscriptoras del plan	11
Ámbito personal, territorial y temporal	12
Informe diagnóstico	12
Objeto	12
Metodología	13
Análisis	14
Cultura organizativa y condiciones generales:	14
Procesos de selección y contratación.....	17
Clasificación profesional	19
Formación.....	21
Promociones	21
Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial	21
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	25
Infrarrepresentación femenina	25
Retribuciones	26
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	27
Objetivos generales del Plan de Igualdad	28
Objetivos específicos y plan de acción	28
Cultura Organizativa	28
Procesos de selección y contratación	29
Clasificación profesional	30
Formación	31
Promoción	32
Condiciones de trabajo	33
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral ...	33
Infrarrepresentación femenina	34
Retribuciones	35

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	35
Violencia de género.....	36
Salud Laboral con perspectiva de género	36
Medios y recursos	36
Calendarización de las medidas.....	37
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	41
Procedimiento de modificaciones.....	42
Firma del Plan de Igualdad.....	44



Introducción

Presentación de la empresa

ARUM INTEGRACIÓN MADRID se instrumenta como una Sociedad de Responsabilidad Limitada (SL) inscrita en el número 414-CM en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid, dedicada a la prestación de servicios profesionales, territorialmente siempre dentro de la Comunidad de Madrid y proyectando su actividad, conforme se reconoce en su objeto social, al sector de facilities, limpiezas, mantenimiento, conservación de edificios y bienes inmuebles en general, así como al cuidado de jardines y al sector logístico.

ARUM INTEGRACIÓN MADRID, se constituye el pasado 24 de noviembre de 2022 mediante Escritura de Escisión parcial y constitución de nueva sociedad, otorgada ante el notario de Valladolid D. Jesús Martínez Cortés Gimeno y para el número 4.165 de orden de su protocolo.

Su principal objetivo es proporcionar a los trabajadores y trabajadoras con discapacidad la realización de cualquier trabajo adaptado a sus capacidades laborales en las siguientes actividades con carácter meramente enunciativo y no limitativo, los siguientes:

- Servicios integrales a edificios, instalaciones e inmuebles: limpieza, conservación y mantenimiento interior y exterior de edificios y bienes inmuebles, servicios de jardinería, servicios de conserjería, recepción y centralita.
- Servicios administrativos.
- Servicios especializados: Higienización desinfección, desinsectación y desratización. Seguridad, custodia y protección. Atención y manejo de instalaciones de seguridad. Artes gráficas. Servicios de bibliotecas, archivos y museos. Hostelería y servicios de comida. Prevención de incendios forestales. Servicios de protección de especies.
- Servicios cualificados: actividades médicas y sanitarias. Inspección sanitaria de instalaciones. Servicios veterinarios para la salud. Servicios de esterilización de material sanitario. Restauración de obras de arte. Mantenimiento, conservación y restauración de materiales cinematográficos.
- Servicios de mantenimiento y reparación de equipos e instalaciones.
- Servicios de mantenimiento y reparación de maquinaria.
- Servicios de transportes.
- Servicios de grúa, remolque de buques. Servicios de mensajería, correspondencia y distribución.
- Servicios aéreos de fumigación, control, vigilancia de área y extinción de incendios.
- Servicios de tratamientos, clasificación, selección e incineración de residuos y desechos.
- Servicios de contenido.
- Servicios de tecnologías de la información.

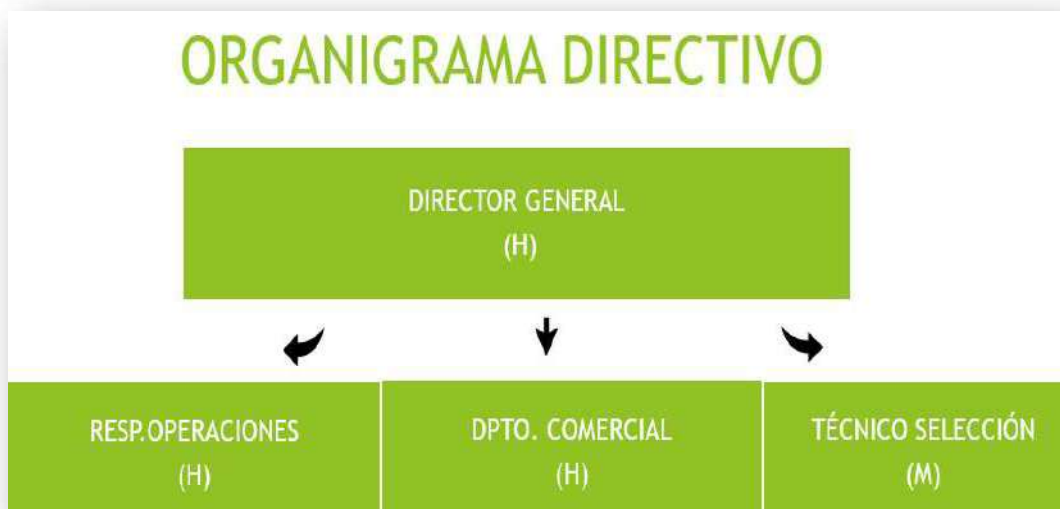
- Abastecimiento de agua potable, incluyendo su tratamiento, análisis, potabilización y distribución.
- Prestación de servicios asistenciales.
- Consultoría y Asistencia Técnica relacionada con la actividad y los servicios medioambientales y cualesquiera otros servicios incluidos en el objeto social.
- Construcción y reforma de toda clase de obras e instalaciones.
- La realización de servicios de educación y de formación profesional.
- Servicios logísticos.

Tiene su domicilio social en Madrid en Calle Ayala número 95 - bajo y centros de trabajo abiertos en el entorno territorial de esa Comunidad Autónoma.

Los convenios colectivos de aplicación son:

- Convenio colectivo Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (julio de 2022). Aquí se encuentran 10 personas que pertenecen a la categoría profesional "Peón" (6 mujeres y 4 hombres).
- Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (actualización de febrero de 2023). Aquí se ubican 18 personas, 6 personal de estructura oficinas centrales (4 hombres y 2 mujeres), 1 supervisora y 11 limpiadores/as. (5 mujeres y 6 hombres).
- El resto de las personas que pertenecen a ARUM tienen su relación laboral basada en el Estatuto de los Trabajadores. Aquí se sitúan 16 personas que realizan tareas de logística (4 mujeres y 12 hombres).

El organigrama de ARUM INTEGRACIÓN MADRID, a fecha de elaboración de este informe, es el que se muestra a continuación.



Marco legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Posteriormente, se aprueba el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se recogen las materias mínimas que debe contener un plan de igualdad; estos requisitos han sido desarrollados en mayor medida por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de ARUM tiene como fin dar cumplimiento a estos requisitos legales.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de 50 o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de **medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un **diagnóstico negociado**, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras que **contendrá al menos** las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.

- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j. Violencia de género.
- k. Comunicación y lenguaje

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias anteriormente enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del ET.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en las políticas de RRHH de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de ARUM.

Principios que rigen un Plan de Igualdad.

- **Principio de transversalidad de las políticas de género.** Es la incorporación y la aplicación del Principio de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre mujeres y hombres a las políticas de la empresa, de modo que garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas teniendo en cuenta las desigualdades existentes y se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos por éstas en el avance de la igualdad real.
- **Principio de prevención de la discriminación y de información.** Los principios de igualdad y no discriminación son parte de las bases del Estado de Derecho, “todas las personas están obligadas a acatar leyes justas, imparciales y equitativas, y tienen derecho a igual protección de la ley, sin discriminación”, comprometiéndonos a respetar la igualdad de derechos de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
- **Principio del diálogo social como base de implementación del sistema: sobre una igualdad participada.** Adoptando medidas para fomentar el diálogo social orientado al seguimiento de las prácticas en el lugar de trabajo sobre acceso al empleo, formación, promoción, seguimiento de convenios colectivos, códigos de conducta e intercambio de buenas prácticas.
- **Principio de prohibición del acoso sexual.** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o

produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Principio de prohibición del acoso por razón de sexo.** Se considera 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 intimidarlo, degradante u ofensivo.
- **Principio de no discriminación directa por razón de sexo.** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable, así como todo el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad. Se velará por evitar la discriminación directa por razón de sexo.
- **Principio de no discriminación indirecta por razón de sexo.** La discriminación indirecta por razón de sexo que se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se cuidará por evitar la discriminación indirecta por razón de sexo.
- **Principio de prohibición del acoso moral.** Entendemos por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, verbal o físico, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral del trabajador en sus funciones laborales diarias.

Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, además del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. de aquellas expresiones que serán contenidas en este documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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

Igualdad de acceso al empleo, promoción, retribución, comunicación y prevención del acoso.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o

en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra de dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

Discriminación por embarazo o maternidad.

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

Indemnidad frente a represalias.

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

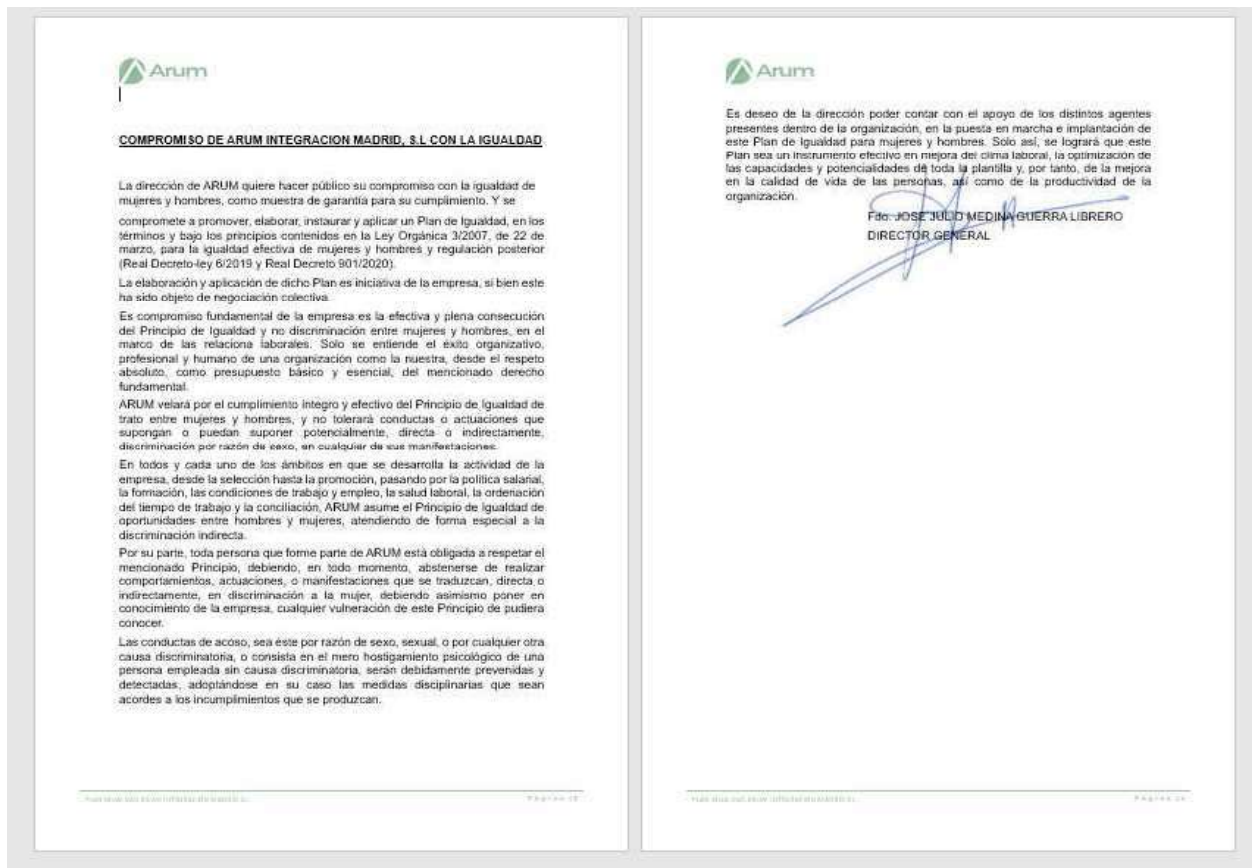
Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Compromiso con la Igualdad



Partes suscriptoras del plan

La comisión negociadora del Plan de Igualdad de ARUM está compuesta de manera paritaria y representada por:

Por parte de la empresa:

- Esmeralda Fraile Hernández Con DNI 71129103Q (Recepcionista)
- José Enrique Franco Cámara con DNI 46847526E (Supervisor)
- Verónica Mato Alonso con DNI 12389050P (Asesora Interna)
- Inmaculada Martín García con DNI 28484228Q (Asesora Interna)
- Erre ese (Asesora externa, en calidad de consultora)

La representación sindical está formada por:

- Isabel Taboada López con DNI 50438984F (CC.OO HABITAT de Madrid)
- Luisa Escribano Manzaneque con DNI 52086096-C (FeSMC UGT Madrid)
- Cristina de Mingo Gallego con DNI 50558207-K (Asesora CC.OO HABITAT de Madrid)

Esta comisión negociadora ha conocido, analizado y aprobado el diagnóstico de igualdad realizado y ha aprobado el presente plan.

Ámbito personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras de ARUM INTEGRACION MADRID, S.L., con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. A todos los efectos, se incluye tanto el centro de trabajo existente a la fecha de entrada en vigor del Plan, como los que se creen durante la vigencia de este.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde el día de su firma, con una duración de 2 años a partir de ese momento. En este mismo sentido, se realizarán el seguimiento y evaluación continuo del Plan de Igualdad, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

El ámbito geográfico de aplicación será la Comunidad de Madrid.

Informe diagnóstico

Objeto

El objetivo de este documento es analizar la situación de ARUM INTEGRACIÓN MADRID en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de acuerdo con la obligación recogida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y regulaciones posteriores (especialmente, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y 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).

Se trata de dejar constancia del estado actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera detallada, si bien no como un fin en sí mismo, sino como un punto de partida para la identificación de ámbitos específicos de actuación y acciones concretas (que posteriormente constituirán el Plan de Igualdad) y, por tanto, de carácter práctico y orientado a la toma de decisiones. Se recuerda que el objetivo del Plan de Igualdad es alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello, se analizan las características de la empresa y su estructura organizativa y cultura, así como las características de la plantilla, los procesos de selección y contratación, lo relativo a clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta datos cuantitativos y cualitativos, así como la opinión de los distintos agentes implicados. Se trata de identificar cómo es la plantilla de ARUM INTEGRACIÓN MADRID para, a partir de ésta, conocer qué desequilibrios existen entre mujeres y hombres y qué prácticas y aspectos deben mejorarse para lograr que la empresa gestione sus recursos humanos desde la óptica de la igualdad de oportunidades.

La estructura del presente informe muestra, para cada uno de los bloques (cultura organizativa, selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo) los datos, tanto cualitativos (procesos) como cuantitativos (datos estadísticos), junto con la opinión de las personas (también cualitativa, obtenida a través de grupos focales, y cuantitativa, mediante encuesta), para a continuación exponer las conclusiones extraídas del análisis de los mismos y, por último, las medidas de igualdad a tener en cuenta para fomentar la igualdad de oportunidades o paliar cualquier discriminación detectada. En todo caso, los resultados aquí reflejados no pretenden aportar valoraciones sobre datos o procedimientos de trabajo, sino únicamente reflejar la realidad de la organización.

Este ejercicio de diagnóstico ha sido realizado por consultores externos a ARUM INTEGRACIÓN MADRID entre los meses de marzo a julio de 2023. Los datos cuantitativos, relativos a la plantilla, reflejados en este informe van del del 01/12/2022 al 31/12/2022.

Metodología

La metodología utilizada para la ejecución del diagnóstico de igualdad de ARUM, así como el presente informe, sigue las pautas establecidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y las guías y manuales relacionados elaborados por el Ministerio correspondiente.

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deben negociar y acordar, con los representantes legales. Estas medidas de igualdad se constituyen como un Plan de Igualdad.

El artículo 46 del mismo texto legal establece que:

- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Análisis

Cultura organizativa y condiciones generales:

ARUM INTEGRACIÓN MADRID es un centro especial de empleo que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tiene por finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus personas trabajadoras con discapacidad, a la vez que constituye un medio de integración del mayor número de estas personas trabajadoras en el régimen de trabajo ordinario.

La plantilla del centro especial de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad y, en todo caso, siempre en un porcentaje superior al 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contempla el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. La relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en ARUM INTEGRACIÓN MADRID como centro especial de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.

La visión de ARUM INTEGRACIÓN MADRID, como Centro Especial de Empleo, respecto de sus trabajadores es la de la integración, además de promover la realización y participación habitual en operaciones de mercado, en trabajos adaptados a sus características concretas les permita adquirir la experiencia, conocimientos y competencias necesarias, para que en un momento posterior puedan incorporarse al mercado laboral ordinario.

ARUM INTEGRACIÓN MADRID pretende formar parte de una nueva economía social que permita la creación de empleo de calidad para personas con discapacidad y que impulse la excelencia en la gestión de sus centros de trabajo y de sus trabajadores abogando por la innovación, el diálogo social y los servicios de ajuste de personal como los elementos principales sobre los que conseguir una sociedad más inclusiva en materia laboral.

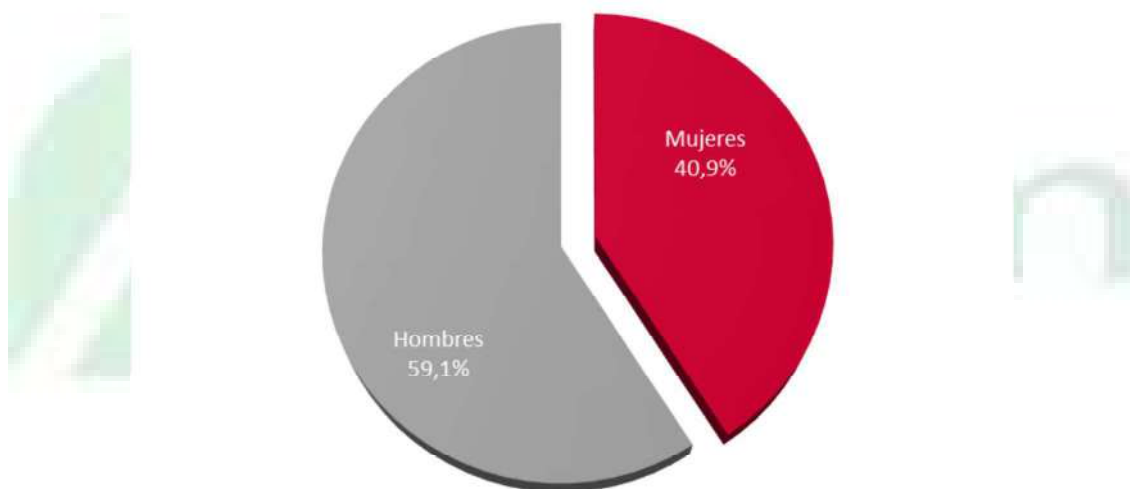
Por último, los valores éticos y principios que rigen en ARUM INTEGRACIÓN MADRID son los principios de igualdad, compromiso, inclusión, responsabilidad, participación y diversidad, todo ello permite un entorno sostenible dedicado al bienestar de los trabajadores y trabajadoras y la satisfacción de los clientes.

La voluntad de acercarse cada vez más a la igualdad de oportunidades se refleja formalmente a través del compromiso formal de ARUM INTEGRACIÓN MADRID de realizar el presente diagnóstico y el posterior plan de igualdad.

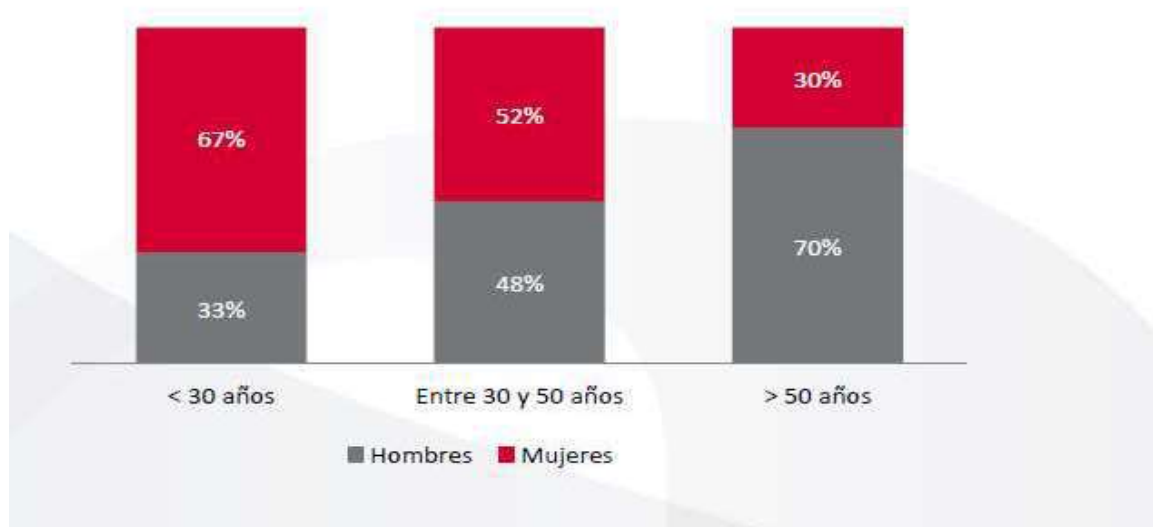
A cierre de 31 de diciembre de 2022 ARUM INTEGRACION MADRID, SL está compuesta por 44 personas:

PLANTILLA TOTAL	MUJERES		HOMBRES	
N.º	N.º	%	N.º	%
44	18	40,90%	26	59,1%

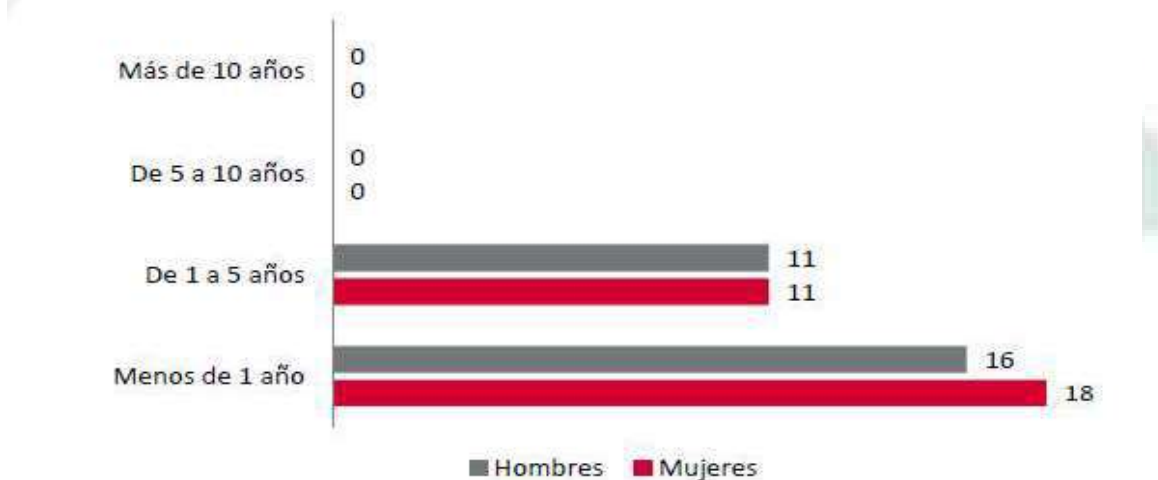
Plantilla segregada por sexo



Distribución de la plantilla por edades



Distribución de la plantilla por antigüedad



El personal cuya antigüedad es superior a un año, corresponde al personal subrogado de ARUM INTEGRACION a causa de la excesión realizada por la empresa a 01 de diciembre de 2022.

En opinión de los encuestados y encuestadas durante la elaboración de este informe diagnóstico, mujeres y hombres reciben el mismo trato en la organización. El 85% está conforme con esta afirmación y solamente el 10% no se posiciona en contra (“No estoy de acuerdo ni en desacuerdo”). Esta percepción es especialmente equilibrada entre los hombres y mujeres de ARUM INTEGRACIÓN MADRID, con porcentajes muy parecidos entre las respuestas positivas a esta cuestión.

A la hora de recomendar trabajar a un amigo o amiga o familiar, hay que destacar que, el 100% de las mujeres y el 62% de los hombres recomendarían trabajar en la empresa a una mujer.

Por otro lado, el 100% de mujeres y el 50% de hombres se lo recomendarían a un hombre. En ambas cuestiones hay un porcentaje muy alto de hombres (entre el 20%

y el 25%) que no recomendarían a una amiga, amigo o familiar trabajar en ARUM INTEGRACIÓN MADRID. LA diferencia de opinión entre los sexos llama la atención en lo que se refiere a la opinión de las personas que han contestado a la encuesta.

Con independencia del dato anterior, se puede entender que, tanto hombres como mujeres consideran ARUM INTEGRACIÓN MADRID como un buen lugar para trabajar, donde se impulsa la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Además, en cuanto a la comunicación interna y externa de la empresa, la mayoría de las personas que participan en la encuesta Consideran que la comunicación interna y externa de ARUM INTEGRACIÓN MADRID incluye por igual a hombres y mujeres y no es sexista. El 95% de los encuestados y encuestadas están conformes con esta afirmación y no existe ni una sola persona se posiciona en contra.

La situación de partida es favorable, por lo que se recomiendan acciones dirigidas a dar a conocer e impulsar el Plan de Igualdad, destacar el compromiso con la igualdad como un valor de la empresa en los documentos estratégicos y valorar la creación de la figura de responsable de Igualdad.

Procesos de selección y contratación

ARUM INTEGRACIÓN MADRID no tiene un **procedimiento de selección** sistematizado que define de forma detallada los pasos en cada una de las fases del proceso, desde análisis de necesidades, el reclutamiento y selección de personal, la preselección la elección final y la contratación, lo que aseguraría la transparencia y objetividad del proceso.

Como punto de mejora, cabe destacar que el personal que interviene en el proceso de selección no ha recibido formación en igualdad de oportunidades.

ARUM INTEGRACIÓN MADRID es un centro especial de empleo que, mediante la realización de un trabajo productivo y la participación regular en las operaciones del mercado, tiene por finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social a sus personas trabajadoras con discapacidad, a la vez que constituye un medio de integración del mayor número de estas personas trabajadoras en el régimen de trabajo ordinario.

La plantilla del centro especial de empleo estará constituida por el mayor número de personas trabajadoras con discapacidad y, en todo caso, siempre en un porcentaje superior al 70 por 100 de aquélla. A estos efectos no se contempla el personal sin discapacidad dedicado a la prestación de servicios de ajuste personal y social. La relación laboral de las personas trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en ARUM INTEGRACIÓN MADRID como centro especial de empleo es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.

La visión de ARUM INTEGRACIÓN MADRID, como Centro Especial de Empleo,

respecto de sus trabajadores es la de la integración, además de promover la realización y participación habitual en operaciones de mercado, en trabajos adaptados a sus características concretas les permita adquirir la experiencia, conocimientos y competencias necesarias, para que en un momento posterior puedan incorporarse al mercado laboral ordinario.

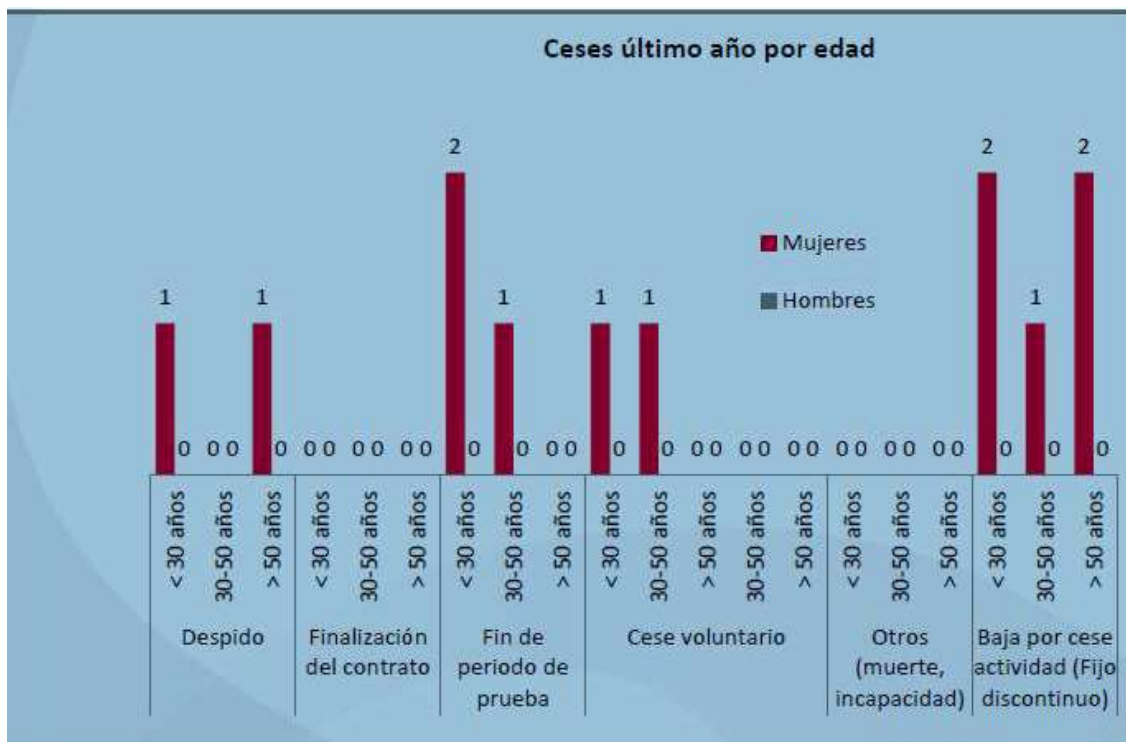
ARUM INTEGRACIÓN MADRID pretende formar parte de una nueva economía social que permita la creación de empleo de calidad para personas con discapacidad y que impulse la excelencia en la gestión de sus centros de trabajo y de sus trabajadores abogando por la innovación, el diálogo social y los servicios de ajuste de personal como los elementos principales sobre los que conseguir una sociedad más inclusiva en materia laboral.

Por último, los valores éticos y principios que rigen en ARUM INTEGRACIÓN MADRID son los principios de igualdad, compromiso, inclusión, responsabilidad, participación y diversidad, todo ello permite un entorno sostenible dedicado al bienestar de los trabajadores y trabajadoras y la satisfacción de los clientes.



PLANTILLA TOTAL ¹		MUJERES		HOMBRES	
N.º		N.º	%	N.º	%
56		29	52%	27	48%

En relación con los ceses, este último año se han producido 12 bajas y todas ellas de mujeres. Esto llama la atención teniendo en cuenta la composición de la plantilla equilibrada que existe.



Por lo que se refiere a la **opinión de las personas**, la consideración mayoritaria es que hombres y mujeres tiene las mismas posibilidades de ser contratados. El 95% de las personas que participan en la encuesta están a favor de esta afirmación, y solamente un 5% de las personas encuestadas se posiciona en contra. Es cierto que, en este sentido, destaca que todas las opiniones no tan favorables son de mujeres.

Por otro lado, tan solo un poco más de las personas encuestadas (55%) afirman que no se realizan preguntas personales en las entrevistas de selección. Por el contrario, un 35% (42% en el caso de mujeres) afirmaron que sí se realiza este tipo de preguntas personales. Además, un 30% de las personas que contestan a la encuesta consideran que su respuesta fue determinante para que ARUM INTEGRACIÓN MADRID tomase la decisión final acerca de la contratación. Aquí vuelve a llamar la atención el porcentaje tan elevado de mujeres que se posicionan a favor de esta afirmación (41%).

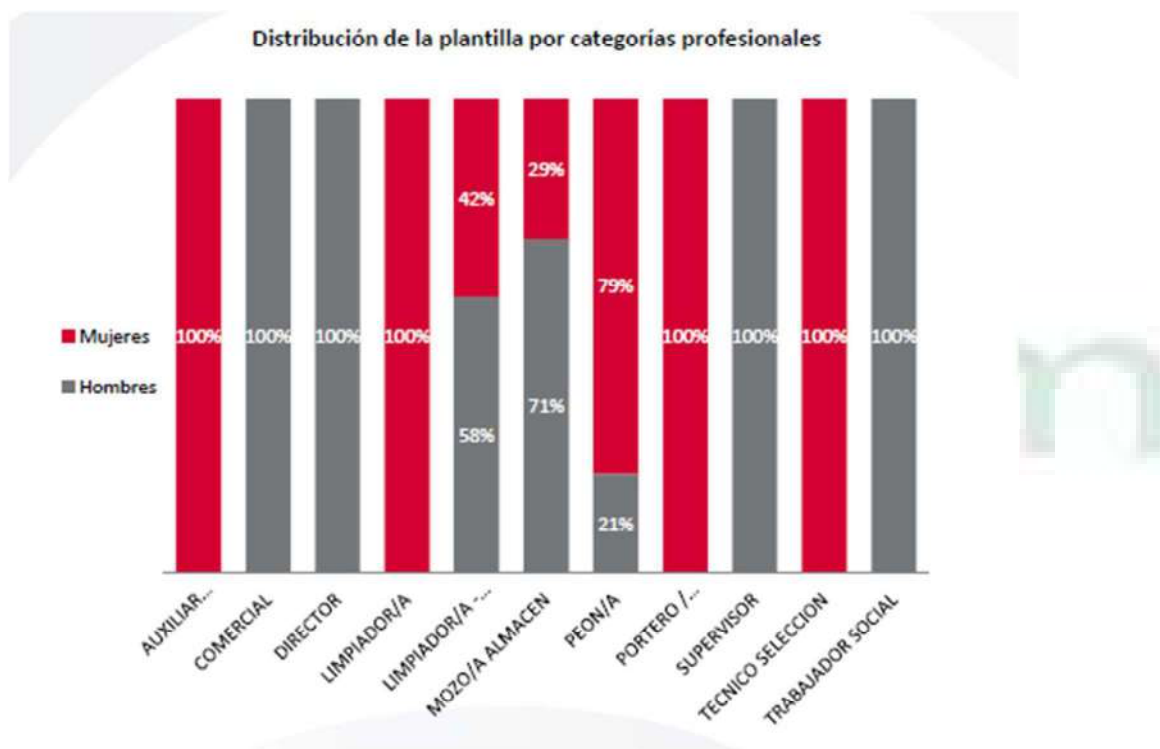
Clasificación profesional

La clasificación profesional en ARUM INTEGRACIÓN MADRID se regula conforme a los convenios colectivos de aplicación y la empresa se nutre de éstos para definir los grupos profesionales según las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

Con independencia de esto, ARUM establece una serie de puestos de trabajo:

1. – Auxiliar Administrativo/Recepcionista
2. – Comercial

3. – Director/a
4. – Limpiador/a-
5. – Limpiador/a- Planchador/ a
6. – Mozo/a almacén
7. – Peón/a
8. – Portero/Recepcionista
9. – Supervisor/a
- 10.– Técnica/o de selección
- 11.– Trabajador/a social



Considerando la realidad estadística de la organización, se observa como la categoría que aglutina al mayor volumen de personas (“Peón/a). Concretamente, el 79% de las personas que ocupan esta categoría son mujeres. Las diferencias más significativas en este sentido se deben a que los grupos profesionales están compuestos por una única persona. Por ejemplo, hay un único director que es un hombre, y solamente una persona ocupa el puesto de “Técnica de selección” y es una mujer.

Analizando la distribución por niveles jerárquicos, destaca que la dirección es completamente equilibrada. Esta está constituida por un hombre y una mujer. Por otro lado, la única persona que tiene el nivel de mando intermedio es un hombre. Finalmente, el mayor número de personas se integra en grupo “Resto de la plantilla”. De las 53 que lo constituyen, 25 son hombres (47%) y 28 son mujeres (53%).

Tan solo la mitad de las personas encuestadas están conformes con la idea de que no existe un reparto estereotipado de tareas, y en que la empresa no prefiere a un hombre o a una mujer en función de las tareas a desempeñar. No obstante, un considerable porcentaje de personas encuestadas (35%) no están de acuerdo con esta afirmación. En este sentido, las opiniones son muy parecidas entre los hombres y las mujeres de ARUM INTEGRACIÓN MADRID.

Formación

Al tratarse de una empresa creada recientemente, ARUM INTEGRACIÓN MADRID todavía no dispone de un plan de formación y no existe ningún tipo de dato estadístico al respecto. Por el momento, se están determinando las acciones a desarrollar durante el 2023 tras la detección de necesidades llevada a cabo con los responsables en base a las peticiones de los clientes, trabajadores/as y responsables.

De acuerdo con la opinión de las personas encuestadas, hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de recibir formación en ARUM INTEGRACIÓN MADRID: el 85% de las personas encuestadas están de acuerdo con esta percepción. No obstante, sorprende el considerable porcentaje de mujeres (17%) que se manifiesta en contra de esta afirmación.

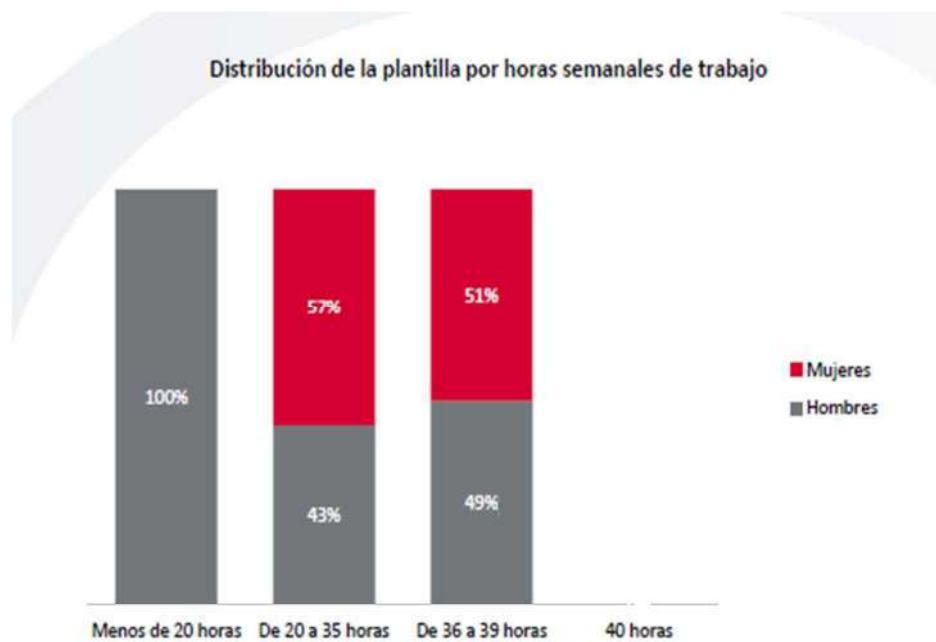
Promociones

ARUM INTEGRACIÓN MADRID no cuenta actualmente con un proceso de promoción interna sistematizado, ni con un sistema de un procedimiento de evaluación del desempeño formalizado. Además, las personas responsables de decidir las futuras promociones no tienen formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

No han tenido lugar este último año en la organización ninguna promoción. En este sentido, por lo que se refiere a la opinión de las personas, El 65% de la plantilla considera que el género no es una limitación a la hora de ser ascendido o promocionado (67% de las mujeres, 63% de los hombres). Esto puede entenderse como una diferencia nada significativa entre opiniones de los dos sexos. Sin embargo, el 37% de los hombres que participan en la encuesta se posicionan en contra de esta afirmación, lo cual resulta un dato a tener en cuenta y una importante área de mejora.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial

El Convenio Colectivo de aplicación regula las condiciones de trabajo básicas relativas a la jornada laboral, vacaciones, permisos retribuidos y excedencias. A mayores de lo contemplado en el convenio, ARUM INTEGRACIÓN MADRID demuestra su compromiso por la conciliación entre la vida personal y profesional con una serie de medidas que apuestan por la flexibilidad y la promoción de la corresponsabilidad, incluyendo la posibilidad de cambiar horarios con facilidad, flexibilidad en los horarios para el personal de oficina y los viernes por la tarde libre. Además, ARUM INTEGRACIÓN MADRID cuenta con un servicio de transporte propio.



La mayoría de la plantilla trabaja de 36 a 39 horas semanales (21 mujeres y 20 hombres). El resto de las personas que no trabajan las horas semanales mencionadas anteriormente se distribuyen de manera proporcional entre las diferentes franjas de actividad laboral.

La conciliación, en opinión de las personas que participan en la encuesta, es otro de los puntos de mejora de ARUM INTEGRACIÓN MADRID. Sin embargo, Un 65% de los encuestados y encuestadas consideran que en la organización disponen de la flexibilidad necesaria para conciliar su vida laboral y personal. Este dato es especialmente positivo en las mujeres (75% de las mujeres están de acuerdo con esta afirmación).

Las retribuciones de la plantilla de ARUM INTEGRACIÓN MADRID vienen reguladas por Convenio Colectivo. La entidad ha realizado auditoría retributiva, previa valoración de puestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

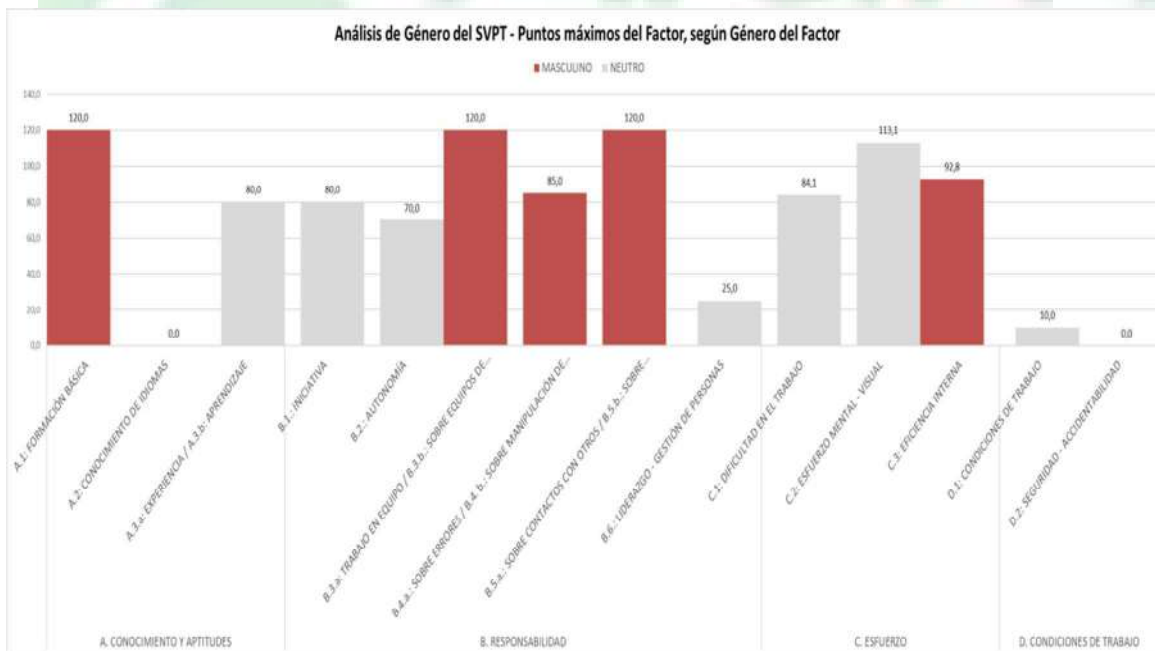
En la asignación de pesos a cada grupo de factores, se han tenido en cuenta las particularidades de la empresa, de modo que la responsabilidad adquiere un 50% de importancia, casi la mitad del total de las puntuaciones, y es el grupo de factores más importante para la empresa. Le sigue el bloque de esfuerzo, con un peso del 29%, por las circunstancias de concentración, eficiencia interna y de esfuerzo mental como visual requeridos en su ejecución. A continuación, conocimientos y aptitudes, con un 20%, dados los requerimientos de base formativa necesarios para el correcto desempeño de la misión. Es decir, para la empresa, lo más importante es la responsabilidad asumida en las tareas de los puestos de trabajo y la formación y experiencia necesarias para su desempeño.

De forma ordenada por su importancia en las valoraciones recibidas por los distintos puestos de trabajo, los factores más relevantes para Arum Integración Madrid son:

1. Responsabilidad sobre el contacto con otros / seguridad de otros
2. Responsabilidad sobre el trabajo en equipo / equipos de trabajo
3. Formación básica
4. Esfuerzo mental / visual
5. Eficiencia Interna

Además, las puntuaciones más altas en el SVP, prácticamente, corresponden a factores masculinos, a excepción de los siguientes factores que adquieren carácter neutro:

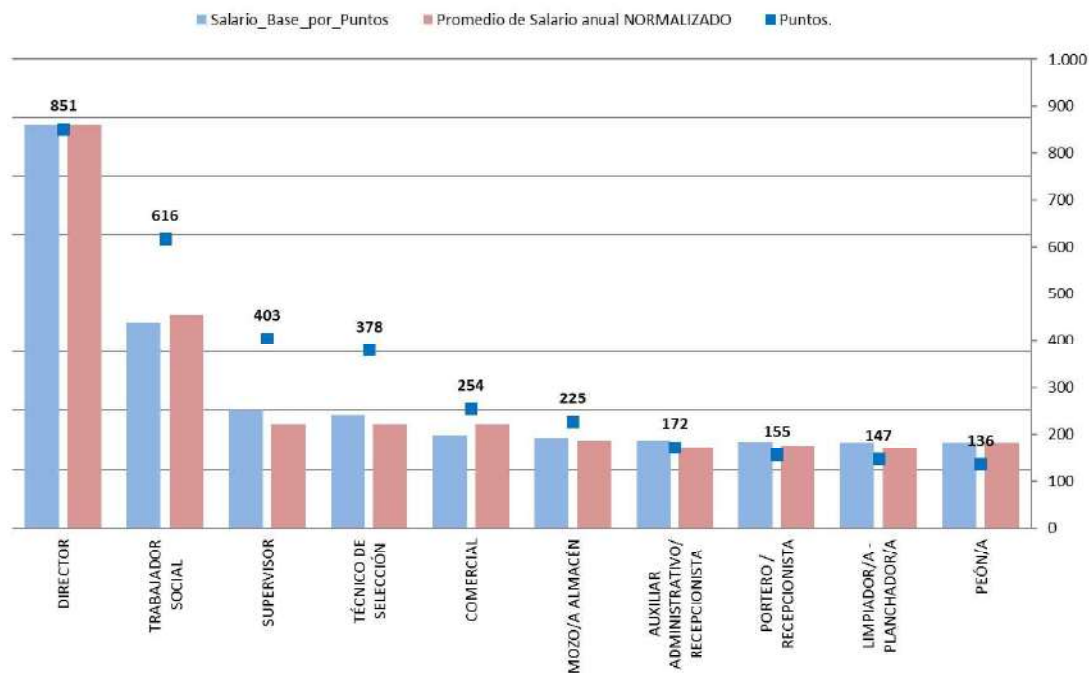
1. - Conocimiento de idiomas
2. - Experiencia / Aprendizaje
3. - Iniciativa
4. - Autonomía
5. - Liderazgo
6. - Dificultad en el trabajo
7. - Esfuerzo mental y visual
8. - Condiciones de trabajo.
9. - Seguridad / Accidentabilidad



Carácter de los factores	PUNTOS POR CUALIFICACIONE			PUNTOS POR RESPONSABILIDAD					PUNTOS POR ESFUERZO-COMPLEJIDAD			PUNTOS POR CONDICIONES TRABAJO		
	A.1 Formación básica	A.2 Conocimiento de idiomas	A.3.a Experiencia / A.3.b Aprendizaje	B.1 Iniciativa	B.2 Autonomía	B.3.a Trabajo en equipo / B.3.b Sobre equipos de trabajo	B.4. a Sobre errores / B.4. b Sobre manipulación de materiales / Proceso de trabajo	B.5.a Sobre contacto con otros / B.5.b Sobre seguridad de otros	B.5 Mando/ Liderazgo	C.1 Dificultad en el Trabajo	C.2 Esfuerzo Mental - Visual	C.3 Eficiencia Interna	D. 1. Condiciones de trabajo	D. 2 Seguridad- Accidentabilidad
Promedio puntos puestos masculinos	57,64	0,00	20,96	34,02	32,13	68,76	44,52	76,68	4,71	36,54	40,97	51,59	1,16	0,00
Promedio puntos puestos femeninos	28,01	0,00	14,53	15,44	12,15	30,54	14,75	30,54	2,74	14,72	22,77	23,09	1,19	0,00
Diferencia puntos puestos M-F	29,63	0,00	6,43	18,59	19,98	38,22	29,77	46,14	1,96	21,82	18,21	28,50	-0,04	0,00
Género del factor	masculinizado	neutro	neutro	neutro	neutro	masculinizado	masculinizado	masculinizado	neutro	neutro	neutro	masculinizado	neutro	neutro

A pesar de lo anterior, esto hay que interpretarlo en el seno de una organización con puestos de trabajo básicos que no requieren conocimientos académicos específicos ni experiencia previa y su aprendizaje es rápido, por lo que la diferencia de valoración que los puestos de Director, Trabajador Social y Supervisor en los factores de formación básica, autonomía, responsabilidad sobre equipos de trabajo, responsabilidad sobre errores, responsabilidad sobre contacto con otros y dificultad en el trabajo, está plenamente justificado, por lo que concluimos que no existe sesgo de género en la ponderación de los factores en la empresa.

Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado para cada puesto de trabajo



De acuerdo a la expuesto, se ha podido constatar la adaptación plena del SVP utilizado por Arum Integración Madrid, a lo establecido en el RD 902/2020 y la no existencia de discriminación salarial por razón de sexo dentro de cada puesto de trabajo ni de manera transversal a lo largo de todos ellos.

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

Se valora positivamente que ARUM INTEGRACIÓN MADRID cuente con medidas de conciliación más allá de las estipuladas en el convenio colectivo de aplicación (posibilidad de cambio de turno, horario flexible de oficina y viernes por la tarde libre).

En cuanto a la percepción de las personas, existe una muy leve diferencia entre la percepción de las personas encuestadas sobre las posibilidades de tener una familia y trabajar en ARUM INTEGRACIÓN MADRID para mujeres y hombres. El 90% de la plantilla considera que para las mujeres es posible tener familia y trabajar en la organización (92% en opinión de las mujeres, 88% para los hombres). Por otro lado, el 85% de las personas entrevistadas considera que, la situación es posible para los hombres (92% de las mujeres, 75% de los hombres). Esto demuestra que, en opinión de las personas que participan en la encuesta, tanto para hombres como para mujeres es posible tener una familia y al mismo tiempo trabajar en ARUM INTEGRACIÓN MADRID.

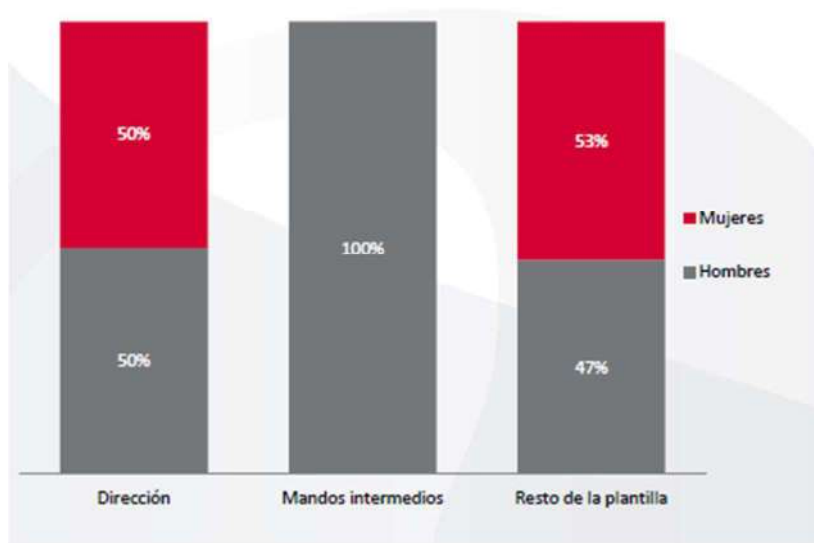
Finalmente, más de un tercio la plantilla encuestada (38%) considera que acogerse a las medidas de conciliación que ofrece la empresa no supone un freno para el desarrollo profesional. Los datos son muy similares en ambos sexos, y hay un altísimo porcentaje de la plantilla que se posiciona en una participación intermedia (“no estoy de acuerdo ni en desacuerdo”). Este dato llama la atención, ya que, el 40% de los encuestados y encuestadas consideran que, utilizar las medidas de conciliación que ofrece la empresa supone un freno para el desarrollo profesional. Esto es un área clara de mejora en la organización.

Infrarrepresentación femenina

La plantilla de ARUM INTEGRACIÓN MADRID está constituida de manera muy equilibrada por hombres y mujeres. De las 44 personas que integran la organización, 18 son mujeres (40,90%).

Por otro lado, la distribución de la plantilla por categoría profesional es muy equilibrada entre los sexos. Las diferencias están ubicadas en categorías muy concretas y se explican por el volumen de personas que las integran. En este mismo sentido, en el nivel jerárquico se presentan diferencias entre los sexos que no se han valorado como significativas. Mientras que el nivel jerárquico “Mandos intermedios” está integrado únicamente por hombres (solamente está formado por una persona), el rango “Dirección” cuenta con el 50% de personal femenino.

Distribución de la plantilla por nivel jerárquico



Todos estos datos ponen de manifiesto la utilidad del plan de igualdad impulsado por la empresa. Según las personas encuestadas durante la elaboración de este informe diagnóstico, mujeres y hombres valoran positivamente que exista un plan de igualdad. El 90% de las personas que participan en la encuesta se posiciona a favor de esta afirmación.

Retribuciones

Las retribuciones de la plantilla de ARUM INTEGRACIÓN MADRID vienen reguladas por el Convenio Colectivo de referencia.

Conceptos retributivos:

- I) Salario Base
- II) Complementos Salariales:
 - 1. Complemento personal
 - 2. A cuenta convenio
 - 3. Paga extra
 - 4. Vacaciones
 - 5. Anticipos
 - 6. Plus convenio
 - 7. Plus higiene
 - 8. Plus transporte

9. Plus actividad
10. Plus nocturnidad
11. Complemento no consolidable y absorbible.
12. Plus asistencia
13. Productividad

III) Complementos Extrasalariales:

14. Complemento IT
15. Indemnizaciones
16. Ajustes Nómina
17. Faltas Asistencia

No obstante, en opinión de las personas, más de la mitad de la plantilla considera que, las diferencias salariales que pueden existir están motivadas por el género. Así, el 70% de las personas encuestadas considera que, ser hombre o mujer es un criterio para fijar los salarios. En este sentido, llama la atención que, tan solo el 25% de las personas encuestadas están de acuerdo con el hecho de que el sexo no es un criterio a la hora de establecer las percepciones salariales dentro de la organización.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ARUM INTEGRACIÓN MADRID no cuenta con protocolo de actuación por acoso sexual o por razón de sexo y laboral.

Se detecta la necesidad de formación especializada en la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo tanto para las personas que componen la comisión como para los mandos intermedios, ya que en muchos casos serán los primeros puntos de contacto en estas situaciones.

En cuanto a la opinión de la plantilla, el 75% de las personas encuestadas (67% de las mujeres, 87% de los hombres) afirman saber a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el trabajo, o si piensan que un compañero o compañera lo está sufriendo.

En la organización no se conoce ningún caso de acoso por razón de sexo u otra circunstancia en los últimos años.

Las principales recomendaciones serían la comunicación y difusión del protocolo a toda la plantilla, además de acciones de sensibilización y prevención, y su integración en la actividad de ARUM INTEGRACIÓN MADRID. Para la correcta implementación del Protocolo es esencial la formación especializada de las personas que componen la comisión además de los mandos intermedios.

Objetivos generales del Plan de Igualdad

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, fomentando una cultura organizativa alejada de los roles de género estereotípicos.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección, acceso al empleo, formación y promoción profesional.
- Asegurar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa. Garantizar que el uso de las medidas de conciliación no supone un impacto negativo para la formación y promoción profesional.
- Asegurar el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso y respetuoso con las personas.

Objetivos específicos y plan de acción

Cultura Organizativa

Objetivos específicos:

- Dar a conocer el Plan de Igualdad de ARUM.
- Formación y sensibilización en la materia a toda la plantilla
- Crear o nombrar la figura de responsable de Igualdad en la empresa como persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades.
- Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos
- Apoyar a las empleadas que sean víctimas de violencia de género

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Difusión la plantilla de ARUM del Plan de Igualdad de la compañía, en el momento de su aprobación, y posteriormente todas las actividades desarrolladas para lograr los objetivos del plan, para reflejar el compromiso con la igualdad de oportunidades de ARUM.	N.º de comunicados difundidos en relación con el Plan de Igualdad	2023 y durante toda la vigencia plan	RRHH	Alta

Dar formación a toda la plantilla de ARUM sobre los conceptos básicos relacionados con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (discriminación por sexo, sesgos inconscientes, roles, estereotipos...)	N.º de formaciones realizadas en la materia.	2023 y durante toda la vigencia plan	Dirección/RRHH	Media
Nombramiento de la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que participe en su implementación, supervise, coordine y unifique en la empresa criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	copia de la difusión del nombramiento	2023	Dirección/RRHH	Alta
Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos de la organización, como su misión, visión, valores, plan estratégico,	Número de documentos con el compromiso incluido	vigencia plan	RRHH	Baja

Procesos de selección y contratación

Objetivos específicos:

- Asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el proceso de selección.
- Realizar un seguimiento de la contratación desagregado por sexo.
- Revisar el lenguaje utilizado en las vacantes externas e internas
- Valorar la introducción de sistemas de seguimiento y control de las candidaturas inscritas

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos de la organización, como su misión, visión, valores, plan estratégico,	Número de documentos con el compromiso incluido	vigencia plan	RRHH	Baja
Formación específica desde la perspectiva de género a las personas implicadas en los procesos de selección, para asegurar el seguimiento de procesos y criterios objetivos que eliminen cualquier sesgo y garanticen la igualdad de oportunidades.	N.º de formaciones impartidas/ N.º de personas formadas	vigencia plan	RRHH/Dirección	Media
Utilizar en las ofertas de empleo un lenguaje "inclusivo"	N.º de ofertas emitidas internamente. / N.º de ofertas de empleo que respeten los principios establecidos.	vigencia plan	RRHH	Alta
Sistemas de seguimiento y control de las candidaturas inscritas y desagregados por sexo.	Sistema creado de seguimiento y control	vigencia plan	RR.HH.	Media

Clasificación profesional

- Promover la presencia del sexo menos representado en el nivel directivo a través de una política de atracción de talento o de promoción interna, con criterios objetivos y con perspectiva de género.

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Corregir el desequilibrio de género que se da en el área directiva por medio de acciones positivas que fomenten la promoción y contratación de mujeres en este nivel.	Informe presentado a la Comisión sobre el % de mujeres en el equipo directivo	Anual	RRHH,	Baja
Acciones positivas para promover la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinos en el sector	% de promociones internas de mujeres a puestos directivos	vigencia plan	RRHH	Media

Formación

Objetivos específicos:

- Creación del plan de formación
- Facilitar y Asegurar la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Creación y difusión del plan de formación	Plan de formación Número de comunicados relacionados con el plan de formación	2024 vigencia del Plan	RRHH	Media
Formación y Sensibilización en materia de igualdad de género a toda la plantilla, con contenidos transversales además de formaciones específicas para el personal de RRHH y con responsabilidades de gestión de equipos, con el objetivo de establecer conocimientos de base sobre la igualdad de oportunidades, la discriminación, los sesgos	N.º de acciones formativas/sensibilizaciones impartidas. / N.º y % de personas formadas (h/m)	vigencia plan	RRHH	Baja

de género, los micromachismos, el lenguaje inclusivo etc. y fomentar una cultura igualitaria.				
Formación en igualdad de oportunidades para la persona designada como Responsable de Igualdad	Nº de horas de formación recibidas	vigencia del Plan	Gerencia	Media

Promoción

Objetivos específicos:

- Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción y desarrollo profesional, con datos desagregados por sexo
- Valorar la posibilidad de introducir planes de carrera
- Revisar y desarrollar la política de promoción interna de la empresa
- Comunicación de las promociones

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción/ cambio de categoría, con datos desagregados por sexo.	Informe desagregado por sexo con el puesto de origen y puesto de destino	Anual	RRHH	Alta
Desarrollo de planes de carrera y otras medidas que promuevan el desarrollo profesional, como puede ser facilitar opciones de movilidad interna.	Planes de carrera	vigencia plan	RRHH	Baja
Revisar y desarrollar la política de promoción interna de la empresa, incidiendo sobre todo en la transparencia de criterios y la comunicación a la plantilla, lo que favorecería la satisfacción del personal y la retención de talento en igualdad.	Revisión de la política de promoción interna	vigencia plan	RRHH	Media

Condiciones de trabajo

Objetivos específicos:

- Identificación de nuevas necesidades y expectativas en materia de conciliación
- Formación y sensibilización a las personas con equipos a su cargo

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Identificación de nuevas necesidades y expectativas en materia de conciliación, y análisis y toma de decisiones en relación a éstas: una vez identificadas nuevas necesidades, podrá valorarse la viabilidad de ponerlos en marcha.	Creación de encuestas o cuestionarios para detectar necesidades de conciliación N.º de comunicaciones en relación con las necesidades de conciliación	2023 vigencia del Plan	RRHH/ Dirección	Baja
Formación y sensibilización a las personas con equipos a su cargo sobre los impactos positivos de gestionar adecuadamente la conciliación de la vida personal y profesional.	Formaciones a los equipos con personas a su cargo N.º de formaciones realizadas	Toda la vigencia del Plan	RRHH	Media
Desarrollar y difusión de una Política de Desconexión Digital	Copia de la política de desconexión digital	Toda la vigencia del Plan	RRHH	Alta

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

Objetivos específicos:

- Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, realizando campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los empleados hombres, sobre las medidas de conciliación existentes. Informar a toda la plantilla sobre la posibilidad de disfrutar estos tanto por parte del padre como de la madre (ej. lactancia) o ampliando estos en el caso de que se trate de permisos tradicionalmente disfrutados por mujeres, que puedan incrementarse en el caso de que los disfrute un hombre.	% de hombres que reciben esta sensibilización	Primer semestre de 2024	RRHH	Media
Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Vigencia del Plan	RRHH	Alta
Excedencia de un año en el caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo siempre que estén directamente relacionadas con el puesto desarrollado y que a la fecha de la incorporación de dicha excedencia la empresa ARUM INTEGRACION MADRID, mantenga dicho servicio.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregada por sexos y por actividad	Vigencia del Plan	RRHH	Media

Infrarrepresentación femenina

Objetivos específicos:

- Fomentar la presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa, especialmente el Dirección, tanto a través de la promoción interna como de la atracción de talento externo.

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Realizar campañas proactivas de contratación de mujeres en las áreas o puestos en los que existe infrarrepresentación	N.º Campañas y contenido	Toda la vigencia del Plan	RRHH	Media

Retribuciones

Objetivos específicos:

- Garantizar una política retributiva ausente de discriminación por sexo, promoviendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Realizar periódicamente una auditoría retributiva, con perspectiva de género, de acuerdo al Real Decreto 902/2020 (incluye el SVPT)	Informe auditoría retributiva	Segundo semestre 2024	RRHH	Media
Realización anual del registro	Informe anual de análisis de la retribución.	Vigencia Plan	Realización anual del registro	Media

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos específicos:

- Redacción del protocolo de prevención y actuación ante el de acoso sexual y por razón de sexo, conforme a los con los contenidos establecidos en la legislación vigente.
- Continuar y amplificar las acciones de difusión del protocolo
- Formar en la materia a las personas que componen la comisión de investigación o similares
- Crear un Canal de Denuncias

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, conforme a los contenidos establecidos en la legislación vigente, especialmente la Ley 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.	Creación y aprobación del protocolo	Inmediato	RRHH	Alta

Impartir formación de prevención del acoso a las personas que componen la comisión de investigación, personal de RRHH y puestos con responsabilidad de gestión de equipos.	N.º de formaciones realizadas que tienen relación con el protocolo de acoso	Toda la vigencia del Plan	RRHH	Media
Creación de un Canal de Denuncias y puesta a disposición de la plantilla	N.º de denuncias recibidas	Segundo semestre 2023	RRHH	Alta

Violencia de género

Objetivos específicos:

- Redacción del protocolo de protección a las víctimas de violencia de género
- Continuar y amplificar las acciones de difusión del protocolo

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Creación de un Protocolo de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.	Copia del protocolo	Primer semestre 2025	RRHH	Alta

Salud Laboral con perspectiva de género

Objetivos específicos:

- Incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

Medida de acción	Indicador	Plazo	Responsable	Prioridad
Añadir la perspectiva de género en los informes de siniestralidad de la empresa de PRL	Informes desagregados por sexo	Vigencia del Plan	RRHH	Alta

Medios y recursos

El Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que contarán con los recursos humanos ya existentes.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

Calendarización de las medidas

Eje estratégico	Nº medida	Medida de acción	2º semestre 2023	1º semestre 2024	2º semestre 2024	1º semestre 2025
Cultura Organizativa	1	Difusión la plantilla de ARUM del Plan de Igualdad de la compañía, en el momento de su aprobación, y posteriormente todas las actividades desarrolladas para lograr los objetivos del plan, para reflejar el compromiso con la igualdad de oportunidades de ARUM.				
	2	Dar formación a toda la plantilla de ARUM sobre los conceptos básicos relacionados con igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (discriminación por sexo, sesgos inconscientes, roles, estereotipos...)				
	3	Nombramiento de la persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que participe en su implementación, supervise, coordine y unifique en la empresa criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.				
	4	Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos de la organización, como su misión, visión, valores, plan estratégico,				
Procesos de selección y contratación	5	Incluir, de manera explícita, el compromiso con la igualdad de oportunidades en los documentos estratégicos de la organización, como su misión, visión, valores, plan estratégico,				

	6	Formación específica desde la perspectiva de género a las personas implicadas en los procesos de selección, para asegurar el seguimiento de procesos y criterios objetivos que eliminen cualquier sesgo y garanticen la igualdad de oportunidades.	
	7	Utilizar en las ofertas de empleo un lenguaje " inclusivo"	
	8	Sistemas de seguimiento y control de las candidaturas inscritas y desagregados por sexo.	
Clasificación profesional	9	Corregir el desequilibrio de género que se da en el área directiva por medio de acciones positivas que fomenten la promoción y contratación de mujeres en este nivel.	
	10	Acciones positivas para promover la participación de mujeres en puestos y áreas tradicionalmente masculinos en el sector	
Formación	11	Creación y difusión del plan de formación	
	12		
	13	Formación y Sensibilización en materia de igualdad de género a toda la plantilla, con contenidos transversales además de formaciones específicas para el personal de RRHH y con responsabilidades de gestión de equipos, con el objetivo de establecer conocimientos de base sobre la igualdad de oportunidades, la discriminación, los sesgos de género, los micromachismos, el lenguaje inclusivo etc. y fomentar una cultura igualitaria.	
	14	Formación en igualdad de oportunidades para la persona	

		designada como Responsable de Igualdad	
Promoción	15	Realizar un seguimiento anual de los procesos de promoción/ cambio de categoría, con datos desagregados por sexo.	
	16	Desarrollo de planes de carrera y otras medidas que promuevan el desarrollo profesional, como puede ser facilitar opciones de movilidad interna.	
	17	Revisar y desarrollar la política de promoción interna de la empresa, incidiendo sobre todo en la transparencia de criterios y la comunicación a la plantilla, lo que favorecería la satisfacción del personal y la retención de talento en igualdad.	
Condiciones de trabajo	18	Identificación de nuevas necesidades y expectativas en materia de conciliación, y análisis y toma de decisiones en relación a éstas: una vez identificadas nuevas necesidades, podrá valorarse la viabilidad de ponerlos en marcha.	
	19	Formación y sensibilización a las personas con equipos a su cargo sobre los impactos positivos de gestionar adecuadamente la conciliación de la vida personal y profesional.	
	20	Formación y sensibilización a las personas con equipos a su cargo sobre los impactos positivos de gestionar adecuadamente la conciliación de la vida personal y profesional.	
	21	Desarrollar y difusión de una Política de Desconexión Digital	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	22	Fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, realizando campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los empleados hombres, sobre las medidas de conciliación existentes. Informar a toda la plantilla sobre la posibilidad de disfrutar estos tanto por parte del padre como de la madre (ej. lactancia) o ampliando estos en el	

		caso de que se trate de permisos tradicionalmente disfrutados por mujeres, que puedan incrementarse en el caso de que los disfrute un hombre.	
	23	Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho	
	24	Excedencia de un año en el caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo siempre que estén directamente relacionadas con el puesto desarrollado y que a la fecha de la incorporación de dicha excedencia la empresa ARUM INTEGRACION MADRID, mantenga dicho servicio.	
Infrarrepresentación femenina	25	Realizar campañas proactivas de contratación de mujeres en las áreas o puestos en los que existe infrarrepresentación	
Retribuciones	26	Realizar periódicamente una auditoría retributiva, con perspectiva de género, de acuerdo al Real Decreto 902/2020 (incluye el SVPT)	
	27	Realización anual del registro	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	28	Difusión del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, conforme a los contenidos establecidos en la legislación vigente, especialmente la Ley 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.	
	29	Impartir formación de prevención del acoso a las personas que componen la comisión de investigación, personal de RRHH y	

		puestos con responsabilidad de gestión de equipos.	
	30	Creación de un Canal de Denuncias y puesta a disposición de la plantilla	
Violencia de género	31	Creación de un Protocolo de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.	
Salud laboral	32	Añadir la perspectiva de género en los informes de siniestralidad de la empresa de PRL	

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

Tal y como establece la Ley 3/2007 de Igualdad de género entre mujeres y hombres, ARUM INTEGRACION MADRID, S.L. ha constituido formalmente una Comisión de Seguimiento formada de manera paritaria por el mismo número de representantes de la empresa que de representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Por parte de la empresa:

- Carlota Rodríguez García con DNI 53407100L
- José Enrique Franco Camara con DNI 46847526E

La representación sindical está formada por:

- Isabel Taboada López con DNI 50438984F (CC.OO HABITAT de Madrid)
- Luisa Escribano Manzaneque con DNI 52086096-C (FeSMC de UGT Madrid)

Este comité de seguimiento tiene entre sus funciones:

- Llevar a cabo un seguimiento periódico cada 6 meses de las medidas previstas en el plan de igualdad. Siempre en consonancia del calendario de actuaciones que aparece estipulado en los objetivos específicos y plan de acción definidos en el presente plan.
- Evaluar los objetivos y medidas establecidos en el plan de igualdad, identificando los medios humanos y materiales necesarios para tal fin.
- Revisar las medidas del plan de igualdad en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose a lo largo del tiempo.

- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan de Igualdad, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de estas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de género o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El funcionamiento y composición de la Comisión de Seguimiento están enumerados en el Plan de Igualdad. Junto con las acciones del Plan de Igualdad se comunicará a la plantilla de la empresa qué personas constituyen dicha Comisión, así como la forma de contacto con ellas.

Procedimiento de modificaciones

Según el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre en su art. 9.2 Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del Plan:

2. 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, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Evaluación y revisión:

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.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Como se ha citado en el apartado anterior y de manera periódica en el seno de la Comisión de Seguimiento, se realizará un seguimiento del grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, en tiempo y forma, su impacto en la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y el correcto desempeño de los indicadores asociados a cada una de estas acciones.

Se revisarán las medidas del Plan de Igualdad en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, modificar o dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose a lo largo del tiempo.

Solución extrajudicial de conflictos:

La Comisión de Seguimiento será la encargada de resolver las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan. Para ello, se requerirá la solicitud de convocatoria de una reunión extraordinaria por cualquiera de las representaciones de la Comisión de Seguimiento, que deberá ser convocada en el plazo máximo de quince días. La Comisión deberá resolver los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de quince días.

En caso de que las discrepancias persistan, las partes podrán acordar su sometimiento a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (VI ASAC) vigente en cada momento o, en su caso, en función de las reglas competenciales que correspondan, a los procedimientos de mediación y arbitraje existentes en la Comunidad de Madrid (IRMA).

Firma del Plan de Igualdad

En Madrid, el 14 de agosto de 2023, por los siguientes miembros:

Por parte de la empresa:

- Esmeralda Fraile Hernández Con DNI 71129103Q
- José Enrique Franco Cámara con DNI 46847526E

Por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de ARUM INTEGRACION MADRID, S.L.:

- Isabel Taboada López con DNI 50438984F (CC.OO HABITAT de Madrid)
- Luisa Escribano Manzaneque con DNI 52086096-C (FeSMC de UGT Madrid)

Firmas: I Plan Igualdad de ARUM INTEGRACION MADRID, S.L.

Fdo: Esmeralda Fraile Hernández



Fdo: José Enrique Franco Cámara



Fdo: Isabel Taboada López



Fdo: Luisa Escribano Manzaneque





PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO



INDICE:

- 1. Declaración de principios.**
- 2. Concepto de acoso sexual.**
- 3. Concepto de acoso por razón de sexo.**
- 4. Medidas preventivas.**
- 5. Procedimiento de actuación.**
- 6. ANEXO - Marco normativo de referencia.**
- 7. MODELO – Hoja de queja.**

1 – Declaración de principios.

El presente protocolo expresa el compromiso de la Dirección de ARUM INTEGRACION MADRID, S.L. con la igualdad de género y con la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Su finalidad es adoptar, en el marco de las responsabilidades empresariales, cuantas medidas sean necesarias para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar el procedimiento específico para dar cauce a las denuncias y comunicaciones que puedan formular quienes consideren que han sido objeto de los mismos, cumpliendo así con la obligación legal establecida en el artículo 48, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, se establece, tal y como viene indicado por la normativa de aplicación, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se identifican conductas que pudieran ser constitutivas de dicha tipología de acosos; se fija cómo dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, así como las medidas que pudieran articularse frente a dichas conductas. Por último, se identifican los principios a los que responde el procedimiento de actuación regulado en el presente documento, así como, el procedimiento establecido para la comunicación, gestión y resolución de los casos que pudieran darse.

2 – Concepto de acoso sexual.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

Conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados como acoso sexual:

VERBAL

- Difundir rumores, preguntar y/o pedir explicaciones sobre la vida sexual y/o las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

NO VERBAL

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mails de contenido sexual de carácter ofensivo.

FÍSICO

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
-

3 – Concepto de acoso por razón de sexo

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como:

“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.

Conductas susceptibles de ser calificadas acoso por razón de sexo.

Se consideran, como ejemplos, los siguientes comportamientos como susceptibles de ser considerados acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Ridiculizar y despreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Utilizar humor sexista.

Es importante diferenciar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo objeto de este procedimiento de otras que no lo son y que, por tanto, no deben conllevar la activación del presente protocolo y que deberán seguir otras vías de gestión y resolución.

4 – Medidas preventivas.

Con el objetivo de prevenir, desalentar y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo en la Empresa de forma que la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso, estará a disposición de la plantilla en la página web <https://www.arumcee.es/> y en el Portal del Empleado y en los tabloneros de centros de trabajo.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- La empresa promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

5.- Procedimiento de actuación.

I.- Principios rectores.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios rectores:

a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen un deber de sigilo y confidencialidad respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante su tramitación. Desde el inicio del expediente se recomienda la asignación de códigos numéricos a las partes activas en el mismo.

c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

II.- Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona

trabajadora podrá comunicar a la Empresa o a la Comisión de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-.

Todas las comunicaciones que se realicen durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo se realizarán por correo electrónico a la dirección denunciaacoso@rumcee.es.

La apertura del Protocolo no es óbice para que cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional para ejercer su Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.

III.- Fases.

a.- Conocimiento de los hechos.

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo o por cualquier persona trabajadora de la mercantil ARUM INTEGRACION MADRID, S.L. (mando intermedio, compañero/a de trabajo, representante de las personas trabajadoras) que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Dicha comunicación se hará por correo electrónico a: denunciaacoso@rumcee.es.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona trabajadora presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por la Empresa se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona trabajadora presuntamente afectada por

la indicada situación, la que comunique los hechos a la Empresa en los términos y en la forma antes indicados. Por la Empresa se informará a la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo de la posibilidad de activar el presente Protocolo mediante la realización de la comunicación de hechos por los cauces antes indicados.

II.- Apertura del protocolo.

a.- Admisión a trámite.

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona trabajadora afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo ésta llegará a la persona responsable de Igualdad en la Compañía. Para que de traslado a la comisión de instrucción que determinara si concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y entonces se comunicara a la persona trabajadora su admisión a trámite o no.

Si se concluye que concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo se acordará la apertura del Protocolo.

b.- Apertura del Protocolo.

I.- Comisión de investigación.

Se constituirá una **Comisión de investigación** que estará integrada por la parte Empresaria, por la persona/as que la misma designe, en cada momento, y, por la Parte Social, por la/as persona/as que se designe/en de entre los integrantes de la comisión negociadora/seguimiento, en cada momento. Las personas que sean designadas para formar parte de la Comisión de Investigación deberán tener formación en la materia.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la Comisión de investigación. En ningún caso la persona o personas designadas por la Empresa para formar parte de la comisión de

investigación podrá tener una vinculación orgánica y/o funcional, ni con el centro de trabajo, ni con las personas afectadas por las diligencias de investigación que se realicen. En ningún caso las personas designadas por la Parte Social deberán

relación con la persona denunciante ni denunciada para velar por la imparcialidad.

II.- Expediente.

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo se dará traslado al representante de la Empresa en la Comisión de Investigación de la comunicación de hechos y, en su caso, la documentación e información adicional que se haya aportado, para que informe sobre este extremo al resto de componentes de la indicada Comisión.

Por la Comisión de Investigación se creará un **Expediente** al que se le asignará un código alfanumérico y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo.

El representante de la Empresa en la Comisión de Investigación será el **responsable del expediente**, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta - citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido

Inicio. Comunicación a las partes.

Por el **responsable del expediente** se realizará comunicación en el plazo de 72 horas, con acuse de recibo, a las personas afectadas, denunciante y denunciado, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo. La referida comunicación se realizará aunque la indicada víctima se encuentren en situación de baja médica: en éstos casos serán dicha personas las que determinarán si la tramitación del Protocolo continúa o no.

Fase de investigación.

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 30 días.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos. De las entrevistas realizadas se levantará acta que será firmada por las personas que hayan participado en las mismas pasando a quedar integradas en el expediente.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias.

En cualquier caso, todos los integrantes de la comisión de investigación tendrán acceso al expediente que se tramite en su integridad.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidos por un/una representante sindical y por cualquier persona de su confianza o profesional si así lo desea.

Medidas cautelares.

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a la Compañía ARUM INTEGRACION MADRID, S.L. la adopción de medidas cautelares.

Algunos indicadores que pueden sugerir la necesidad de solicitar la adopción de medidas cautelares serían los siguientes:

Afectación manifiesta por la situación, miedo, insomnio, incompreensión en su entorno laboral, amenazas, etc.

Algunas de estas medidas podrían ser: cambio de puesto de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo.

La adopción de medidas cautelares no supondrá, en ningún caso, una predeterminación del resultado del Protocolo.

Fase de resolución.

Finalizada la fase de investigación el responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un **informe de conclusiones** en el que se incluirán:

Antecedentes del caso.

Medidas cautelares, en su caso.

Diligencias de investigación practicadas.

Conclusiones y propuesta de acciones.

Dicho informe de conclusiones se presentará al resto de componentes de la comisión de investigación para su valoración, como paso previo a su remisión a la Dirección de la Empresa, para que por esta se adopten las decisiones que se consideren oportunas en el plazo de 5 días. La decisión de la Compañía será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación.

III.- Glosario de términos.

Acoso sexual: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo, 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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.

Discriminación directa por razón de sexo: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se ejerce sobre una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo.

Responsable de Expediente: coordinador y responsable principal de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, con el rol principal de abrir y cerrar un caso de acoso y tomar decisiones sobre departamentos a intervenir y modos de actuar, así como administrar el expediente. El responsable de Expediente en casos de acoso sexual será el responsable de Igualdad de la compañía.

Falsa denuncia de acoso sexual o por razón de sexo: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o por razón de sexo. La empresa deberá articular mecanismos para evitar la interposición de denuncias en falso.

Informe organizativo: informe elaborado por el responsable del expediente con la finalidad de analizar, a partir de las entrevistas realizadas, la situación del centro de trabajo y proponer medidas correctoras que podrán ser tenidas en cuenta en el informe final.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman por parte de la Empresa cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.



Medidas correctoras: conjunto de acciones acordadas y definidas por la empresa en el informe final de caso de acoso para corregir la situación denunciada.

ANEXO - Marco normativo de referencia.

La **Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 Noviembre 1991**, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el **acoso sexual** y propone la siguiente definición:

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o.
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato.
- d) En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Es preciso, sin embargo, señalar el alcance de algunos de los rasgos definitorios del acoso sexual, especialmente el de «conducta de tipo sexual». El Código de Prácticas de 1991 sobre medidas para combatir el acoso sexual que fue adoptado por la Comisión de las Comunidades Europeas contempla la conducta sexual en un sentido amplio, señalando que en las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las conductas verbales o no verbales, o las físicas molestas. De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías.

El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.

Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación española.

La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Uno de los aspectos problemáticos del acoso sexual reside en aquellos supuestos en que las conductas indeseadas no llegan a una acción violenta del primer tipo, sino que consisten en insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales que también agreden al trabajador afectado pero que lo hacen más desde una perspectiva psíquica que física, ya que las acciones violentas tienen una clara cobertura penal.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable.

Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quien.

Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. En todo caso, se pueden indicar conductas que probablemente hayan de ser consideradas como acoso sexual pero que efectivamente sean así consideradas dependerá de las circunstancias de cada caso concreto (en definitiva, de la actitud con que se reciben por parte de la persona a quien han sido dirigidas).

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Derecho comunitario.

La preocupación por la cuestión del acoso sexual en las relaciones de trabajo en el ámbito de la Unión Europea se enmarca dentro de las políticas de igualdad entre sexos y, entre sus primeras referencias, está la Resolución de 11706/1986 del Parlamento Europeo, sobre agresiones a la mujer. En la citada Resolución se insta a la Comisión Europea a examinar las legislaciones nacionales en esta materia, surgiendo de su análisis el Informe sobre el problema de acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas elaborado por D. Michael Rubenstein.

Si bien en el mismo no fue aprobado dio lugar a la aprobación de la Resolución de 29/05/1990 del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, así como la Recomendación de 27/11/1991 de la Comisión de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incorporando además, en su Anexo, el código de conducta para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad se pueden destacar otras disposiciones comunitarias no vinculantes como son:

Declaración 19/12/1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.

Resolución del 11/02/1994 del Parlamento Europeo sobre la designación de un Consejero en las empresas para combatir el acoso sexual.

Con posterioridad la Comisión de las Comunidades Europeas reiteraba en el Cuarto programa comunitario para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres 1996/2000, en el objetivo 5.3, su intención de aprobar en esta materia un instrumento normativo vinculante.

Por último, la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23/09/2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo incorpora una definición del “acoso relacionado con el sexo” y otra definición de “acoso sexual”.

Acoso es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso sexual es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Marco normativo nivel nacional

El acoso sexual está contemplado en el ordenamiento jurídico español con un tipo penal autónomo y como una infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios **derechos fundamentales**, como son:

a) el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)

b) el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.

c) el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los

bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la **legislación laboral** aborda la cuestión.

Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad

u orientación, y frente al acoso sexual y por razón de sexo». (Letra e) **redactada por el apartado uno de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).**

Por su parte, el art. **50.1.c.1.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e)**).

Continúa el articulado del ET señalando en su art. **50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el art. **56.1.a)** es una indemnización de equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. (apartado redactado por el número siete del artículo 18 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de **Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).**

Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el **art. 96** del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso

sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales.

Así, el **RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su artículo 8, apartado 13, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En el caso de personal estatutario, se habrá de estar al Reglamento de Régimen Disciplinario de Funcionarios de la Administración del Estado de 10 de Enero 1986, BOE de 17 Enero.

En último lugar, la **legislación penal** recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP).

En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su **art. 184**, que conforme al redactado por el apartado sexagésimo sexto del artículo único de la L.O. 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la L.O. 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas

expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo».

En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el **art. 443** dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

En relación con lo anterior, añade el **art. 444**: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y de orden social ha modificado el artículo 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, donde se afirma que “las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo (sobre tutela de los derechos de libertad sindical)” con la finalidad de especificar que está “incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, define los mismos como situaciones discriminatorias, y considera como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, artículos 7 y 8. Por su parte, el artículo 9 trata la indemnidad frente a represalias.



En su artículo 48, establece que las empresas deberán establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La ley asimismo prevé las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que deberán ser tenidas en cuenta por las empresas en la elaboración del plan de igualdad.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA ARUM INTEGRACIÓN MADRID S.L.

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa **ARUM INTEGRACIÓN MADRID**.

Viafirma Documents CERTIFICA que el documento con referencia número 2WBP1692036528793R089 fue generado a partir de la captura de las siguientes evidencias electrónicas que se enumeran a continuación y que éstas no fueron alteradas desde el momento de su captura, demostrando así la integridad del documento

Resumen del proceso

EMISOR

Panel web (Inmaculada Martin Garcia)

CÓDIGO DE SOLICITUD

2WBP1692036528704T651 / 2WBP1692036528793R089

IDENTIFICADOR DE FIRMA

N2WB-POAG-OF1O-TMFH-D169-2040-4765-95

HASH DEL DOCUMENTO

4062fafbae7998d63fb9..

- Recibido
14/08/2023 20:08:49 CEST
- Completada
14/08/2023 21:14:42 CEST

Firmas y otras evidencias

 Firma manuscrita de José Enriq ...
✓✓ Completada

 Firma manuscrita de Esmeralda ...
✓✓ Completada

 Firma manuscrita de Isabel Tab ...
✓✓ Completada

 Firma manuscrita de Luisa Escr ...
✓✓ Completada

 Sello del documento
✓✓ Completada

Histórico del proceso

FECHA	ACCIÓN	DETALLE
14/08/2023 20:08:49 CEST	Solicitud recibida	com.viafirma.documents.frontend
14/08/2023 20:08:51 CEST	Mail de acceso enviado	jef*****@arumcee.es
14/08/2023 20:08:52 CEST	Mail de acceso enviado	efr*****@arumcee.es
14/08/2023 20:08:53 CEST	Documento creado	Plan de igualdad ARUM MADRID DEFINITIVO FIRMADO.pdf
14/08/2023 20:08:53 CEST	Mail de acceso enviado	ita*****@habitat.ccoo.es
14/08/2023 20:08:54 CEST	Mail de acceso enviado	lui*****@fesmcutg.org
14/08/2023 20:15:28 CEST	Firma recibida	Firma manuscrita de José Enrique Franco



FECHA	ACCIÓN	DETALLE
14/08/2023 20:30:01 CEST	Firma recibida	Firma manuscrita de Luisa Escribano
14/08/2023 20:37:21 CEST	Firma recibida	Firma manuscrita de Isabel Taboada
14/08/2023 21:14:28 CEST	Firma recibida	Firma manuscrita de Esmeralda Fraile
14/08/2023 21:14:32 CEST	Documento actualizado	
14/08/2023 21:14:40 CEST	Firma digital	ARUM INTEGRACION MADRID SLU
14/08/2023 21:14:45 CEST	Mail callback enviado	jef*****@arumcee.es

Todo el que aporte y/o exhiba una impresión como ésta, podrá, a requerimiento, aportar el fichero digitalmente firmado. Los datos en él reflejados están respaldados por matriz electrónica, a disposición de los órganos judiciales o arbitrales que precisen verificación.

De conformidad con la normativa de Protección de Datos de carácter personal aplicable se informa que sus datos personales han sido facilitados por el emisor identificado más arriba, con la exclusiva finalidad de acreditar la autenticidad del a transacción a la que se refiere este certificado.

El soporte que incorpora las firmas electrónicas de las transacciones tiene la consideración de prueba documental, de acuerdo con la normativa aplicable en el Espacio Económico Europeo. Puede consultar las condiciones del servicio contratado de tercera parte de confianza en la dirección : <https://www.viafirma.com/politica-de-cookies/>



Viafirma custodiará los registros informáticos generados en las transacciones realizadas, que son acreditativos de todo lo antedicho, de acuerdo con contrato suscrito entre Viafirma y el emisor.

