

PLAN IGUALDAD 2024 - 2027 **COGERSA**



COMPañÍA PARA LA GESTIÓN DE
RESIDUOS SÓLIDOS EN ASTURIAS,
COGERSA S.A.U.

C/ Marqués de Santa Cruz, 12 - 4º.
33007 Oviedo (ASTURIAS)
T. 985 208 340
cogersa@cogersa.es



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	3
2	MARCO LEGAL	5
3	ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
4	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	7
5	PROCESO DE ELABORACIÓN	8
6	COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD	10
7	PRINCIPIOS	11
8	OBJETIVOS	12
9	DIAGNÓSTICO	13
	9.1 Debilidades	14
	9.2 Amenazas	15
	9.3 Fortalezas	16
	9.4 Oportunidades	17
	9.5 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	19
	9.6 Resultados de la auditoria retributiva	19
10	MEDIDAS	21
	10.1 Selección de personal	21
	10.2 Promoción profesional	23
	10.3 Formación	24
	10.4 Conciliación	25
	10.5 Respuesta a las desigualdades	25
	10.6 Comunicación	27
	10.7 Gestión de igualdad	28
11	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	30
	11.1 Selección de personal	30
	11.2 Promoción profesional	31
	11.3 Formación	31
12	CALENDARIO DE ACTUACIONES	32
13	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS	34
14	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN IGUALDAD	36
	PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO	37



INTRODUCCIÓN

La Compañía para la Gestión de los Residuos Sólidos en Asturias, sociedad anónima unipersonal (COGERSA, SAU) es una empresa pública, propiedad del Consorcio para la Gestión de los Residuos en Asturias, entidad formada por el Gobierno del Principado de Asturias y los 78 municipios asturianos, que tiene por finalidad la gestión integral de los residuos municipales y otro tipo de residuos en la comunidad autónoma del Principado de Asturias.

COGERSA, SAU cuenta con una plantilla media de 262 personas de las cuales 213 son personas fijas, las cuales se encuadran en cuatro grupos profesionales distintos, de acuerdo con el Convenio colectivo en vigor para el periodo 2017-2021. Esta plantilla está claramente masculinizada, con un 81,2% de hombres frente a un 18,8% de mujeres, lo que se puede justificar por el tipo de actividad que se desarrolla.

A 31-12-2023 el número de personas que hay en plantilla son 284, siendo 15,1% mujeres y 84,9% hombres.

Por grupos profesionales, el porcentaje de mujeres y hombres, sobre la media, es el siguiente:

GRUPO	HOMBRES	MUJERES
GRUPO I	53,3%	46,7%
GRUPO II	76,9%	23,1%
GRUPO III	89,0%	11,0%
GRUPO IV	83,5%	16,5%
TOTAL	81,2%	18,8%



En el año 2020, **COGERSA** aprobó su primer Plan de Igualdad, que fue actualizado en 2021. Previamente, en noviembre de 2019, se había constituido la Comisión de Igualdad de la empresa, que ha venido desarrollando funciones de seguimiento en esta materia y participado activamente en la elaboración de este segundo Plan de Igualdad.

La ejecución de ese primer Plan de Igualdad, ha permitido a la empresa incorporar a su gestión medidas para avanzar hacia la igualdad de las personas en la organización y hacia el cambio de su sector como masculinizado. Asimismo, **COGERSA** es una empresa con la suficiente entidad como para tener recursos humanos y materiales organizados en procesos, en diferentes ámbitos de la gestión empresarial. Esta realidad es un punto de partida positivo que requiere de continuidad de las medidas ya adoptadas, profundización en las mismas e incorporación gradual de la perspectiva de género en otros procesos de gestión.



MARCO LEGAL

Los planes de igualdad son el instrumento empleado por organizaciones y empresas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Estos planes encuentran fundamento en un buen número de preceptos del ordenamiento jurídico español, comenzando por la norma fundamental.

Así, la **Constitución Española** consagra el principio de igualdad explícitamente en dos artículos: en su artículo 9 establece la igualdad material, en tanto que ordena a los poderes públicos la tarea de facilitar y promover la igualdad real y a los ciudadanos someterse al orden jurídico y constitucional. En su artículo 14 establece la igualdad formal, en tanto que prohíbe las discriminaciones de todo tipo fundadas en razones como el sexo o las circunstancias personales. No obstante, los anteriores artículos, la Constitución configura la igualdad como un principio transversal e informador del ordenamiento jurídico y la práctica administrativa. Además, el principio de igualdad está también protegido por numerosa legislación internacional y europea.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal en España se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

Posteriormente, y buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, modificó siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres. En el aspecto que nos ocupa, el real decreto amplía y modifica el contenido y alcance de los planes de igualdad y vuelve obligatorio su registro. Así, las empresas de cincuenta o más trabajadores quedan obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación.

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y se modifica el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo** y el **Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, vienen a completar el mapa normativo en la materia.



Además de la normativa específica, es necesario tener presente la nueva normativa en el ámbito de la sostenibilidad y el reporte no financiero. Así, de acuerdo con la **Ley 11/2018**, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la **Ley de Sociedades de Capital** aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la **Ley 22/2015**, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad, las empresas tienen que incorporar a su gestión no solo sus impactos medioambientales, sino también los sociales y comunicarlos acorde a la nueva normativa. **COGERSA** se encuentra afectada por las nuevas obligaciones de reporte de la información no financiera, tanto por número de trabajadores como por volumen de negocio, siendo la igualdad de género uno de los contenidos a incluir en ese reporte.



3

4

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a todos los trabajadores y trabajadoras adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de **COGERSA**.

Tiene vigencia desde fecha de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2027.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad será suscrito tanto por la empresa como por los representantes de las personas trabajadoras a través de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de la entidad. Esta Comisión de Igualdad ha conocido y analizado, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y ha aprobado mediante negociación el contenido del presente plan.



PROCESO DE ELABORACIÓN

El 6 de noviembre de 2023 se constituye la Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Las funciones que desarrolla la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Colaborar activamente en la realización de un diagnóstico en materia de igualdad y, una vez finalizado, proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la incorporación al Plan de Igualdad.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.



- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - Constatar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - Constatar que las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.



COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Con el firme propósito de dar cumplimiento a la normativa vigente, la dirección de **COGERSA** hace explícito su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, **COGERSA** asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.



PRINCIPIOS

El Plan de igualdad de **COGERSA** es un conjunto ordenado de medidas que se rige por los siguientes principios:

- Está diseñado para todas las personas que trabajan en **COGERSA**, no está dirigido exclusivamente para las mujeres.
- Es de naturaleza preventiva y correctora.
- Es transversal: implica a todas las áreas de gestión de **COGERSA**.
- Es dinámico, susceptible de cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se puedan detectar en su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



OBJETIVOS

El Plan de Igualdad de **COGERSA** es el marco de referencia donde se establecen tanto el compromiso como las líneas operativas que permitan avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son los siguientes:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades todos los ámbitos de la empresa.
- Promover la eliminación de las desigualdades para evitar que existan desequilibrios entre mujeres y hombres.
- Crear las condiciones para que el acceso y selección del personal se lleve a cabo en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo de las mujeres en aquellos grupos profesionales donde se encuentran infrarrepresentadas.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de género, a través de la formación y las comunicaciones internas.
- Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, integrando la formación en igualdad en las acciones formativas de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.
- Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Consolidar una imagen de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Garantizar la plena inclusión de las personas cuya identidad de género no coincida con el sexo registral o que exprese su género de una manera que no responda a las expectativas sociales más habituales.



DIAGNÓSTICO

Para conocer la situación de **COGERSA** con respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha aplicado la metodología del análisis DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

Las Debilidades y Fortalezas se corresponden con factores interiores a la propia empresa, mientras que las Amenazas y Oportunidades se refieren a variables externas. Las organizaciones no desarrollan cadena de valor de manera aislada, sino que se relacionan con su entorno, medioambiental y socialmente. Evidentemente, las Debilidades y Amenazas se corresponden con aspectos negativos, sobre los que hay que trabajar, para corregirlos y afrontarlos; mientras que las Fortalezas y Oportunidades son aspectos positivos que hay que mantener y explorar.

De esta forma, se tienen:

- **Debilidades:** aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad, o desigualdad más bien, que generan barreras o distorsiones sobre las que es necesario actuar.
- **Amenazas:** se trata de identificar cuáles son las cuestiones que impactan negativamente en el ámbito de la igualdad de oportunidades.
- **Fortalezas:** desde el punto de vista de la perspectiva de género, se detectan puntos que ya están alineados con el trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, que producen impactos positivos en la organización y que pueden generar palancas que logren multiplicar los impactos positivos que genera la igualdad.
- **Oportunidades:** la igualdad de género es un factor que está siendo tenido en cuenta en la definición de estrategias y políticas públicas y en el desarrollo normativo, favoreciendo a aquellas entidades que gestionan la igualdad a las que se les pueden abrir nuevas vías de acción.



El DAFO de COGERSA en materia de igualdad es el siguiente.

DEBILIDADES	AMENAZAS
D1. Masculinización de la plantilla	A1. Normativa en igualdad
D2. Segregación vertical	A2. Segregación horizontal
	A3. Roles y estereotipos
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
F1. Compromiso con la igualdad	O1. Empleabilidad
F2. Comunicación	O2. Agenda 2030 y sostenibilidad
F3. Liderazgo femenino	O3. Financiación europea

Debilidades

D1. Masculinización de la plantilla

Al inicio del primer Plan de Igualdad, solo un 16% de la plantilla de COGERSA eran mujeres. En la actualidad esta cifra se ha incrementado a un 18%. Aunque estas cifras tienen su última causa en la segregación horizontal, son las propias compañías quien lo sufren internamente. La no presencia de mujeres significa que la compañía está perdiendo importantes activos laborales, nada más y nada menos que los que podrían aportar la mitad de la población. La diversidad es un valor al alza en la gestión de las empresas.

D2. Segregación vertical

Se trata de las dificultades en el acceso y progresión de las mujeres en la carrera profesional, con menor presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad. Los conceptos de techo de cristal (límites en esa progresión) y suelo pegajoso (elementos que anclan a las mujeres en la inactividad o en la parte más baja del escalafón profesional), están relacionados con este fenómeno.



9 • 2 Amenazas

A1. Normativa de igualdad

La igualdad de género se ha convertido en los últimos años en objeto de normativa laboral y no laboral de obligado cumplimiento para un determinado tipo de empresas. Las normas han sufrido un proceso de endurecimiento a través de nuevos procesos legales que han de seguirse por las empresas que cumplen unos requisitos más generalizados tras los últimos avances normativos.

La Inspección de Trabajo y la Seguridad Social vigilan el cumplimiento de la normativa de igualdad y son garantes de la misma, incluso durante el proceso de elaboración de un plan de igualdad.

A2. Segregación Horizontal

La segregación horizontal es una característica del mercado laboral asturiano que trasciende al ámbito de acción directa de **COGERSA**. El último estudio publicado por el Instituto Asturiano de la Mujer acerca de la brecha salarial, así lo recoge, definiendo la segregación horizontal como *“la traslación al sistema productivo de la división sexual del trabajo: en el mercado laboral hay una distribución desigual de mujeres y hombres por sector y por ocupación. Las mujeres se concentran en sectores de actividad (educación, servicios sociales, hostelería, sanidad) y en ocupaciones (camareras, dependientas, peluqueras, administrativas, maestras, enfermeras, auxiliares, limpiadoras) que están peor remuneradas que los sectores y ocupaciones masculinizados, a equivalente nivel de cualificación y/o de formación requerido. Los hombres, por el contrario, están sobrerrepresentados en el sector industrial y en el relacionado con las STEAM (ciencias, tecnología, ingeniería, arquitectura y matemáticas), en los que los salarios son más altos”*. Sin duda la causa de la masculinización de la compañía es externa, fruto de la desigualdad de género existente. Sin embargo, la empresa se ve afectada, máxime en una situación como la actual de escasez de mano de obra que quiera trabajar en el sector.



A3. Roles y estereotipos

La división sexual del trabajo es un constructo social que aún opera, en mayor o menor medida, en todas las sociedades. Existen dos funciones claves para la socialización de las personas: la función productiva y la reproductiva. Una recoge todas las acciones que se requieren para generar riqueza y ser capaces de satisfacer las necesidades humanas, otra engloba todas las tareas llamadas del cuidado y que garantizan la supervivencia como especie. Hasta hace relativamente poco la separación entre ellas era muy clara: los hombres se encargaban de lo productivo (trabajo, política, cultura...), las mujeres de lo reproductivo (cuidar hijos y mayores, tareas domésticas...). Cada una de estas facetas requiere que las personas cumplan unos roles y unos estereotipos en los que son educadas. Fuerza, audacia, valor, para lo productivo. Sensibilidad, dulzura, atención, para la reproductiva.

Estos últimos años, es evidente que la separación de roles se ha hecho más difusa, pero la estructura de valores aún sigue ahí y todavía genera impacto en las organizaciones. Cambiar esta realidad y este modo de organizar el mundo es una tarea compleja, cuyos resultados no se evidencian en el corto, ni en el medio plazo. Supone un hándicap para el desarrollo de muchas carreras profesionales, limita el talento de muchas personas y reduce las posibilidades de las empresas de tener un mercado de trabajo más diverso por la generación de la segregación horizontal.

9 • 3 Fortalezas

F1. Empresa comprometida con la igualdad

COGERSA es una empresa comprometida por la igualdad, como así quedó recogido en su primer Plan de Igualdad, donde se recoge que:

- Las mujeres han accedido a la formación en igualdad a los hombres, un 65% frente a un 64%, quizás favorecido porque la formación en la empresa se realiza en horario laboral.
- Se han implantado medidas en los procesos de selección y contratación, como el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, paridad en los tribunales u opción por el sexo menos representado en procesos de selección.



- Se han definido formaciones en igualdad, si bien aún no se han implementado con la profundidad deseada.
- Se mantiene un Registro de brecha salarial y se realiza seguimiento del mismo.
- Existe un Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

F2. Comunicación

La empresa ha elaborado un manual de estilo que se ha entregado al departamento de comunicación para avanzar hacia una comunicación inclusiva y no sexista. La acción comunicativa de **COGERSA** es muy elevada, realizándose numerosas campañas de sensibilización y/o información a la ciudadanía en general, con especial interés a la comunidad educativa.

F3. Liderazgo femenino

Diversos estudios demuestran las diferencias de estilo existentes entre los llamados liderazgos femeninos y masculinos. La diferente socialización que aún sigue existiendo sobre hombres y mujeres, sitúa en nuestra escala de valor conductas aprendidas bien diferenciadas que despliegan sus afectos también en los estilos de liderazgos. El liderazgo femenino está más orientado hacia las personas, es más participativo y transformacional. Mientras, el masculino tiende más a valores competitivos y de resultado. Diversidad, empatía, equipo, gestión del tiempo, resolución de conflictos, más resiliencia, son algunas de las características ligadas al liderazgo femenino.

Abordar la igualdad de género es una oportunidad para la mejora de las empresas internamente, pero también en su relación con todos sus grupos de interés.

9 • 4 Oportunidades

O1. Empleabilidad

Asturias presenta en los últimos años, al igual que el resto del país en mayor o menor medida, dificultades de cobertura de puestos de trabajo.

El sector de la recogida de residuos ve incrementada la dificultad de cobertura de determinados puestos de trabajo, que requieren de alta especialización. Ser una empresa capaz de atraer talento femenino, multiplica las candidaturas de personas que puedan optar a



un trabajo en **COGERSA**, máxime cuando la situación laboral de las mujeres asturianas es más precaria que la de los hombres, en términos de población activa, desempleo y condiciones laborales. Sin duda, articular medidas que hagan atractivo a las mujeres trabajar en **COGERSA** es una clara oportunidad.

02. Agenda 2030 y sostenibilidad

COGERSA es una empresa pionera en la comunidad autónoma del Principado de Asturias en materia de sostenibilidad, ya que su propósito -gestionar residuos de forma sostenible- viene contribuyendo desde hace más de cuatro décadas a la mejora ambiental de la región. Sin embargo, el medio ambiente es solo un pilar de los tres que conforman el concepto de desarrollo sostenible. Además de la sostenibilidad financiera, la cuestión social es irrenunciable para aquellas organizaciones que se definan sostenibles. Abordar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 y ser empresa con propósito es mucho más que una moda, más para una empresa de capital público como esta. Contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y a no deteriorar el planeta favorece además la mejora de la gestión empresarial porque extender el seguimiento y control de los datos y procesos que inciden en las personas contribuye a detectar y disminuir riesgos, encontrar y explotar oportunidades en la mejora continua de procesos. Los planes de igualdad son una de las herramientas más eficientes para el manejo de las personas dentro de las organizaciones.

03. Financiación europea

El Mecanismo de Recuperación, Transformación y Resiliencia (MRR) en el que se vienen enmarcando las líneas existentes de financiación tras la crisis sanitaria de la covid 19, se articula en cuatro pilares básicos: la transición ecológica, la digital, la cohesión territorial y social y la igualdad de género. La importancia de este parámetro, impulsado por las instituciones europeas y las administraciones públicas españolas y asturiana, es clave. Las organizaciones que quieran incorporarse al impulso de proyectos transformadores y participar en las diferentes convocatorias de concurrencia competitiva, deberán incluir en sus propuestas y proyectos la igualdad de género; y eso es difícil de cumplir si son organizaciones que no poseen una cultura igualitaria, no cuentan con ese valor corporativo y no tienen desarrollados los instrumentos básicos de gestión, entre ellos un plan de igualdad. No se trata solamente del cumplimiento normativo, que también, sino de evitar la pérdida de oportunidades que esto puede generar.



9 • 5 **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Las necesidades de conciliación de la plantilla son identificadas por la empresa de manera informal, puesto que es el propio personal el que de manera individualizada expone su caso en busca de medidas acordes a su situación. Ante cada caso se analizan las posibles soluciones con la persona implicada y con el resto del equipo. La empresa ha elaborado un dossier sobre medidas de conciliación para su difusión en el portal del empleado.

Las medidas de conciliación gestionadas, reducción de jornada y licencias por cuidado de familiares, son utilizadas tanto por hombres como por mujeres.

9 • 6 **Resultados de la auditoría retributiva**

A los efectos de realizar la preceptiva auditoría, se analizan las 9 posiciones en el año anterior donde están presentes los dos géneros y, por tanto, es posible hacer una comparativa. Esas posiciones son las siguientes:

- Jefatura de área. Diferencia del 12%, favorable a los hombres.
- Responsable de departamento. Diferencia del 2%, favorable a los hombres.
- Oficial administrativo/a. Diferencia del 5%, favorable a los hombres.
- Técnico/a Operario/a responsable planta. Diferencia del 7^a, favorable a los hombres.
- Conductor/a servicio de recogida. Diferencia del 1%, favorable a los hombres.
- Maquinista 2^a. Diferencia del 10%, favorable a los hombres.
- Auxiliar administrativo/a. Diferencia del 6%, favorable a los hombres.
- Operador/a planta 2^a. Diferencia del 5%, favorable a las mujeres.
- Peón/a punto limpio. Diferencia del 7%, favorable a las mujeres.

El análisis realizado muestra que no existen desigualdades de más del 25 % entre hombres y mujeres en ninguno de los puestos de trabajo, dicho sea a los efectos de lo previsto en el artículo 6, b) del Real Decreto 920/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre



mujeres y hombres: *“el registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento”.*

La vigencia de la auditoría es la misma a la vigencia del plan de igualdad, y será revisada de forma anual junto al plan de igualdad por la comisión de seguimiento



MEDIDAS

La igualdad es uno de los principios y valores claves para **COGERSA** desde un posicionamiento estratégico, erigiéndose como un factor indispensable en el desarrollo de proyectos e iniciativas que pretendan incluirse bajo parámetros de sostenibilidad. En el presente apartado, se identifican una serie de medidas, a implementar durante el periodo de vigencia del Plan, con el fin de que la empresa continúe avanzando en esta materia. Las medidas se agrupan en los siguientes conceptos:

- Selección de personal.
- Promoción profesional.
- Formación.
- Conciliación.
- Respuesta a las desigualdades.
- Comunicación.
- Gestión de la igualdad.

• **Selección de personal**

Es necesario continuar con las acciones ya recogidas en el anterior Plan de Igualdad en los procesos de selección y contratación. La cultura empresarial no se transforma en el corto plazo, y la no obtención de resultados esperados no arroja error sobre la necesidad de continuar con medidas en esta línea. Por ello se propone continuar avanzando en que los procesos de selección y contratación de personal sean igualitarios.

A las medidas iniciadas pueden sumarse:

SEL.1. Elaboración de un Catálogo de Puestos de Trabajo con perspectiva de género

El actual Convenio Colectivo incluye una definición de los diferentes grupos y categorías profesionales, pero la empresa no cuenta con un Catálogo de Puestos de Trabajo formalmente adoptado, que identifique cada uno de los puestos de trabajo, categorías que pueden optar a cada puesto, funciones, así como las competencias y capacidades que se deben requerir a las personas que ocupen cada puesto.



Se elaborará y aprobará un Catálogo de Puestos de Trabajo en el que cada puesto se describa con objetividad, haciendo abstracción del perfil de las personas que lo pueden estar ocupando en este momento y trabajando en la depuración de los sesgos de género que pudieran existir. Esto permitirá elaborar una oferta de trabajo objetiva, adaptada a las necesidades de la empresa y capaz de captar a la mejor persona para el puesto, más allá de su sexo y/o condición.

SEL.2. Diseño del proceso de selección de personal sin sesgo de género

La selección no sexista de personas va mucho más allá que añadir una letra “a”. Hay que desplegar la perspectiva de género en todo el proceso, también en las entrevistas o las pruebas que se exijan.

Se considera una buena práctica generar guiones predeterminados cuando existen entrevistas o pruebas prácticas en los procesos, para no dejarse llevar por primeras impresiones y prejuicios. También resulta eficaz que la entrevista se realice por más de una persona con distinto sexo, lo que prevendrá la aparición de apreciaciones subjetivas afectadas por roles o estereotipos.

SEL.3. Protocolo de acogida con perspectiva de género

El Manual de Bienvenida es, sin duda, una buena oportunidad para comunicar a las nuevas personas que se incorporen a la empresa cuáles son los valores corporativos, y la igualdad debe ser uno de ellos desde el primer momento. Conocer la importancia que para **COGERSA** tiene este parámetro, poner en conocimiento el Plan de Igualdad, el Protocolo de Acoso u otras medidas que se hayan puesto en marcha, es vital para mantenerse siempre como empresa comprometida. Ser conscientes de las disposiciones acordadas, de la vigilancia por la igualdad y la intolerancia hacia las discriminaciones, generará un entorno más seguro y más permeable a la profunda transformación que **COGERSA** necesita para disminuir su masculinización.

SEL.4. Redacción de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro

La selección no sexista de personas comienza con la redacción de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro que visibilice que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres. Incluir en las ofertas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.



10 • 2 Promoción profesional

Aunque no es el caso en **COGERSA**, donde las mujeres ocupan una importante posición dentro de los puestos de mando, la incorporación de la perspectiva de género a la política de promoción es clave, sobre todo en aquellos departamentos de la empresa en los que existan desequilibrios de poder entre uno y otro sexo.

En **COGERSA** existen dos entornos bien diferenciados. Uno de ellos, los departamentos de producción, que están totalmente masculinizados. El otro, se corresponde con el ámbito de la gestión, con un alto índice de feminización, pero todavía paritarios.

Para trabajar hacia una organización más diversa y mezclada se proponen algunas acciones que se pueden incluir en el próximo Plan de Igualdad.

PRO.1. Cobertura de vacantes

Se trata de dar un paso más allá en la acción recogida en el primer Plan de Igualdad, de comunicación de las vacantes. Para ser capaces de utilizar la promoción y la cobertura interna de vacantes como un mecanismo que reduzca las desigualdades de género existentes en la compañía, debe implementarse un proceso de prospección, conocer cuáles van a ser los momentos en los que haya posibilidades de promoción para aumentar la comunicación y también, evitando producir discriminaciones, dirigirla para lograr la implicación del sexo infrarrepresentado en el departamento. Esto es necesario porque se sabe que los círculos donde abunda uno u otro sexo se retroalimentan. La información no fluye y se favorece que sean los iguales los que aprovechen esas oportunidades de movilidad interna en la empresa.

PRO.2. Acompañamiento y capacitación a mujeres en departamentos masculinizados

Se trata de establecer un programa piloto de acompañamiento a mujeres que estén dispuestas a promocionar en vacantes libres en departamentos masculinizados. Se favorece un clima de cooperación entre trabajadores y trabajadoras, para superar las barreras producidas por los estereotipos de género.

Las mujeres, debido a la falta de referentes, pueden no verse capacitadas para determinadas tareas desarrolladas siempre por hombres. Por otro lado, los hombres pueden presentar prejuicios sexistas al entender la falta de capacidad suficiente de sus compañeras para



realizar determinadas tareas.

Poner en marcha experiencias piloto, previas a la cobertura definitiva de una plaza, ayudará a romper creencias de uno y otro lado, demostrando a hombres y mujeres de la organización que pueden ser capaces de desarrollar determinadas tareas. Se supera la falta de referentes, se validan capacidades, se eliminan prejuicios y se favorece la toma de decisiones informadas tanto para los departamentos como para la propia persona.

10 • 3 Formación

FOR.1. Programa de formación en igualdad

COGERSA elabora un plan de formación anual. Dicho plan incluirá un programa específico de formación para la igualdad, que se desarrollará preferentemente en horario laboral, para facilitar la participación de mujeres y hombres.

COGERSA puede posicionarse como una entidad que gestiona la diversidad para aumentar su capacidad de gestión del talento, mejorar sus ratios de empleabilidad y mejorar la calidad del clima laboral existente. Ser una empresa tolerante con la diferencia, genera siempre resultados positivos y disminuye el riesgo de conflictividad.

FOR.2. Acciones de formación en igualdad específicas para determinados colectivos

Algunas personas trabajadoras de COGERSA deben de recibir formación específica en materia de igualdad, adaptada a sus responsabilidades concretas.

Uno de esos colectivos se corresponde con las personas que participan en procesos de selección de personal. Existe mucha teoría y práctica avalada sobre los beneficios que generan los procesos de selección inclusivos y no discriminatorios. Es necesario su conocimiento por parte de las personas responsables, para que sean capaces de aplicar correctamente las metodologías existentes, el lenguaje correcto y las fórmulas que garantizan que una persona no sea correctamente valorada y se quede fuera del proceso, por sesgos vinculados al género, aun cuando podría ser la adecuada para el puesto en cuestión.

También se dará formación específica a las personas que conforman la Comisión de Igualdad de COGERSA.



10 • 4 Conciliación

CON.1. Aprovechamiento del tiempo

Los usos, costumbres y relaciones de trabajo están basadas en fórmulas de trabajo basadas en la división sexual del trabajo, sobre todo en entornos muy masculinizados. El tratamiento temporal de las reuniones (horario, duración...) no está relacionado con la necesidad de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas. En ocasiones, se consume mucho tiempo de manera poco racional y efectiva, lo que resta productividad y tiene diferentes impactos en la plantilla, dependiendo si se asumen o no responsabilidades del cuidado.

Esta forma de trabajar suele desincentivar la asunción de responsabilidades por algunas personas, debido a la sensación de tiempo extra consumido. Entrenar nuevos mecanismos reuniones y comunicaciones, puede generar un clima más propenso a la innovación, igualar las condiciones laborales de las personas con respecto a su situación familiar y mejorar la productividad.

CON.2. Información sobre medidas de conciliación

Se informará a los trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación que les asisten, recabando asimismo las sugerencias que se puedan formular, para su estudio e implantación a través de los cauces oportunos.

10 • 5 Respuesta a las desigualdades

RES.1. Impulso del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo

Contar con un Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de sexo es una obligación legal que tienen que cumplir las empresas, enmarcado dentro de los riesgos laborales psicosociales.

El Plan de Igualdad de COGERSA aprobado en 2020 incluía en su apartado V un “Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo”, que se considera sigue siendo válido en sí mismo. No obstante, se realizarán actuaciones de impulso y comunicación del Protocolo, para detectar de forma continuada su idoneidad y aplicabilidad.

RES.2. Fomento de la igualdad LGTBI

Las personas trabajadoras de COGERSA con condición LGTBI (lesbianas, gays, trans, bi-



sexuales e intersexuales) deben de gozar de respeto, igualdad de oportunidades y especial protección, en caso de que se detecte cualquier tipo de violencia de género o sexual en el centro de trabajo.

La empresa garantizará confidencialidad sobre la condición sexual de las personas.

RES.3. Respuesta ante la violencia de género

COGERSA debe posicionarse claramente en contra de la violencia de género -la ejercida contra las mujeres por el hecho de serlo- que es una de las lacras sociales más brutales existentes en la actualidad. El entorno laboral debe configurarse como un espacio de tolerancia cero ante este tipo de comportamientos, creando espacios seguros para las mujeres y tendiendo puentes a las mujeres de la organización que puedan ser víctimas. Algunas de las acciones que se pueden en este ámbito son:

- Trabajar el buen trato y el respeto entre las personas en todas las relaciones que se establezcan dentro de la empresa y con los grupos de interés, con especial atención a la eliminación de conductas sexistas.
- Incorporación de ítems sobre violencia de género en las encuestas de clima laboral.
- Incorporación de la perspectiva de género en la política de riesgos laborales de la empresa.
- Especial atención a los riesgos psicosociales.
- Información en el Portal del empleado sobre campañas contra la violencia de género y recursos para proteger a las víctimas.
- Incorporación de información sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género en el Manual de bienvenida.
- Compromiso público de la dirección de la empresa contra la violencia de género (asistencia a concentraciones, manifestaciones, conferencias...).



10 • 6 Comunicación

COGERSA tiene en su mano optar por el mero cumplimiento de la normativa en materia de igualdad existente, incluida la comunicación del estado no financiero o, como empresa pública referente en Asturias, puede aspirar a cumplir un papel relevante que contribuya a la transformación social, que significaría lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por otra parte, el sector de la gestión de los residuos es un sector que tradicionalmente puede verse por la sociedad como poco atractivo a nivel laboral, a pesar de que las condiciones retributivas y sociales, al menos en una empresa como COGERSA, son interesantes. Trabajar en la dignificación del sector puede ser uno de los efectos colaterales positivos del Plan de Igualdad de COGERSA.

COM.1. Potenciar la visibilidad de las mujeres trabajadoras de COGERSA

Realizar campañas o acciones de reconocimiento público de las mujeres que trabajan en COGERSA -sobre todo las que están en los departamentos más masculinizados- contribuye a romper roles y estereotipos, porque crea referentes positivos y reales de la posibilidad de llevar a cabo esas tareas.

Asimismo, se promoverá la participación de las trabajadoras de COGERSA en programas vinculados a la promoción de la mujer, por ejemplo, en los programas STEM (Science, Technology, Engineering y Mathematics) que llevan a cabo otras organizaciones a nivel regional o estatal.

COM.2. Acciones de dignificación del sector

La recogida y el tratamiento de residuos no es una tarea agradable, evidentemente. Sin embargo, en los últimos años esta labor ha experimentado muchas mejoras y la compañía ofrece interesantes remuneraciones y condiciones laborales.

COGERSA impulsa muchas acciones de sensibilización medioambiental a la ciudadanía, generando un impacto positivo en la cultura de las familias, por ejemplo, en el ámbito del reciclaje. Esta línea de comunicación podría utilizarse en campañas de visibilización de la profesión, de poner en valor su importancia para nuestra sociedad y de la capacidad de generación de empleo de calidad que la empresa puede ofrecer.



COM.3. Comunicación ambiental en igualdad

COGERSA desarrolla numerosas actividades de educación, sensibilización y comunicación ambiental, que pueden constituirse en una palanca para difundir mensajes igualitarios entre mujeres y hombres, también a favor de la diversidad. En este sentido, se realizará una evaluación de las campañas de COGERSA, desde la óptica de la igualdad, proponiendo los cambios o mejoras que resulten oportunos.

10 • 7 Gestión de la igualdad

GES.1. Cuadro de mando del Plan de igualdad

COGERSA es ya una empresa comprometida con la igualdad de género, no solo como mero cumplimiento de la normativa. Un Plan de Igualdad es una oportunidad para el cambio, y solo es posible detectar el cambio si se mide. Por ello, es necesario incorporar la medición continua de la situación de la empresa en cuestiones de igualdad de género a través de un sistema de indicadores, cualitativos y cuantitativos que permitan comprobar los cambios producidos, su origen y el impacto, para tener información relevante que ayude a la toma de decisiones en la materia y a la mejora continua.

Para ello es necesario diseñar un Cuadro de Mando para la igualdad, que posibilite construir indicadores de calidad que permitan hacer un seguimiento completo de las acciones impulsadas desde el Plan de Igualdad.

Por otra parte, sería conveniente aplicar la perspectiva de género a los indicadores ya existentes en otros procesos clave de la compañía.

GES.2. Incorporación de herramientas de gestión especializadas

Existen herramientas diseñadas específicamente para trabajar la igualdad en las empresas. Son herramientas elaboradas por el Ministerio de Igualdad y accesibles de manera gratuita a todas las empresas. Permiten organizar, de una manera ordenada y eficaz, toda la información laboral generada por la empresa y hacer un seguimiento ágil de los datos, orientado a detectar posibles discriminaciones y/o áreas de mejora. El material a disposición es el siguiente:



- **Herramienta del Registro retributivo.** Existe una herramienta, con su correspondiente guía, que puede ser utilizada para elaborar el Registro Retributivo de una empresa. Resulta interesante su conocimiento porque facilita el seguimiento y detección de brechas y/o discriminaciones salariales que pudieran existir, con su combinación con la siguiente herramienta. Se trata de una hoja de Excel compleja que recoge toda la información de las personas de una organización y las remuneraciones que recibe de la empresa. Permite asimismo la explotación sencilla de los datos e incorpora fórmulas y tablas dinámicas que evidencian la existencia de brecha salarial si la hubiera. Se puede complementar con la Herramienta de Autodiagnóstico de la Brecha Salarial.
- **Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo.** Existe una máxima para la igualdad de género en la empresa: igual remuneración para trabajos de igual valor. Se detectan en muchas ocasiones trabajos catalogados de diferente manera y con un tratamiento retributivo o de otras condiciones laborales desigual. Cuando esto sucede, la práctica apunta a que aquellas categorías más masculinizadas tienen un tratamiento más positivo, aunque el valor del trabajo realizado sea similar. Esta herramienta puede ayudar a las empresas a conocer si existen estas diferencias de valor entre los puestos de trabajo y como mitigarlas.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

En el periodo de aplicación de este plan, **COGERSA** realizará un seguimiento continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones, y detectar posibles incidencias. También realizará la evaluación de los objetivos fijados, a modo de valoración sistemática y objetiva del Plan de Igualdad, para determinar la pertinencia de los mismos y su grado de realización, así como la eficiencia, la eficacia y la viabilidad del Plan de Igualdad.

El órgano responsable de realizar estas tareas de seguimiento y evaluación será la Comisión de igualdad, quien a estos efectos tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento y análisis de los indicadores definidos en cada una de las medidas siguiendo el cronograma de actuaciones acordado en el Plan de Igualdad.
- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, para decidir su posterior modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Negociar las modificaciones del presente Plan de Igualdad y los posibles ajustes que del mismo debieran realizarse.
- Elaborar informes de evaluación en los que se reflejen la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que estimen oportunas.
- Recibir y canalizar las sugerencias que, en materia de igualdad, manifiesten las personas trabajadoras.

11 • 1 Seguimiento

La comisión de igualdad se encargará del seguimiento de los objetivos y acciones de este Plan de Igualdad de **COGERSA**, mediante reuniones periódicas semestrales en las que analizarán las actividades llevadas a cabo derivadas de cada una de las medidas acordadas.



Las personas responsables de cada una de las medidas cumplimentarán la ficha de seguimiento que se diseñará al efecto, con el objetivo tanto de evidenciar la tarea de seguimiento, como de proporcionar toda la información acerca de la ejecución de las acciones, dado que indicará de forma clara y directamente observable qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas hay que incidir más, qué obstáculos se están presentando, la participación obtenida, etc.

11 • 2 Evaluación

El sistema de evaluación se efectuará igualmente por la comisión de igualdad en una evaluación final.

11 • 3 Reglas de funcionamiento de la comisión

- A los efectos de seguimiento y evaluación la comisión se reunirá de forma ordinaria según lo indicado anteriormente y, a instancia de cualquiera de las partes, de manera extraordinaria,
- La convocatoria deberá contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso de la pertinente documentación.
- La comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes al menos la mitad de cada una de las partes. Asimismo, los acuerdos se considerarán válidamente adoptados si cuentan con la conformidad de la empresa y de la mitad de la representación de las personas trabajadoras.
- De todas las reuniones de seguimiento que celebre la comisión, la parte empresarial redactará acta en la que se dejará constancia de lo tratado en la misma y de las manifestaciones de parte que hubiere.

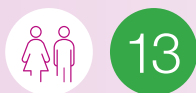


CALENDARIO DE ACTUACIONES

Selección de personal	2024	2025	2026	2027
SEL.1. Elaboración de un Catálogo de Puestos de Trabajo con perspectiva de género		X		
SEL.2. Diseño del proceso de selección de personal sin sesgo de género	X	X	X	X
SEL.3. Protocolo de acogida con perspectiva de género	X	X	X	X
SEL.4. Redacción de las ofertas de empleo en un lenguaje neutro	X	X	X	X
Promoción profesional	2024	2025	2026	2027
PRO.1. Cobertura de vacantes	X	X	X	X
PRO.2. Acompañamiento y capacitación a mujeres en departamentos masculinizados	X	X	X	X
Formación	2024	2025	2026	2027
FOR.1. Programa de formación en igualdad	X	X	X	X
FOR.2. Acciones de formación en igualdad específicas para determinados colectivos	X	X	X	X
Conciliación	2024	2025	2026	2027
CON.1. Aprovechamiento del tiempo	X	X	X	X
CON.2. Información sobre medidas de conciliación	X	X	X	X
Respuesta a las desigualdades	2024	2025	2026	2027
RES.1. Impulso del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo	X	X	X	X
RES.2. Fomento de la igualdad LGTBI	X	X	X	X
RES.3. Respuesta ante la violencia de género	X	X	X	X



Comunicación	2024	2025	2026	2027
COM.1. Potenciar la visibilidad de las mujeres trabajadoras de COGERSA	X	X	X	X
COM.2. Acciones de dignificación del sector	X	X	X	X
COM.3. Comunicación ambiental en igualdad	X	X	X	X
Gestión de la igualdad	2024	2025	2026	2027
GES.1. Cuadro de mando del Plan de igualdad	X	X	X	X
GES.2. Incorporación de herramientas de gestión especializadas		X		



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

En el presente apartado se detalla el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Así, si como consecuencia de la evaluación y seguimiento del plan de igualdad, se confirma que existen cambios organizacionales relevantes que pudieran influir en nuevas áreas de actuación la comisión de igualdad, a los efectos de seguimiento y evaluación, informará a la Dirección de la organización y a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras a fin de proceder a la revisión, aprobación y registro de una nueva edición del plan de igualdad bajo el mismo procedimiento en el que se negoció la versión previa.

En cualquier caso, el Plan de Igualdad deberá revisarse, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse conforme al seguimiento y evaluación previsto.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia detectada por 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 las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico 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.



Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse 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 que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Las **discrepancias** que pudieran surgir en aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se resolverán en el seno de la comisión de igualdad, considerándose válidamente adoptados los acuerdos si cuentan con la conformidad de la empresa y de la mitad de la representación de las personas trabajadoras.

De no producirse acuerdo las partes someterán la cuestión a un procedimiento de mediación ante el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).



COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN IGUALDAD

Las personas integrantes que conforman la Comisión de Igualdad son:

En representación de la Empresa:

- Belén Marquínez Mendizábal, Directora de Organización
- Estefanía Serrano Palicio, Jefa del Área de Personas
- Jose María García Álvarez, Jefe del Área de Economía
- Teresa Da Costa Rodríguez, Responsable de Calidad
- Beatriz García Lorenzo, Administrativa

En representación de los/as Trabajadores/as:

- Carmen García Cañada (Independientes)
- José Manuel García Marcos (USO)
- Luis Manuel Rivera Artime (UGT)
- Alexis Valdés Fernández (Grupo de Trabajadores)
- Jose Antonio Capellín González (CCOO)



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO MORAL, SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO

El presente documento tiene como objetivo afrontar de manera efectiva las situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo, que pudieran producirse en el seno de COGERSA. Será de aplicación a toda la plantilla.

Tipos de acoso

Acoso moral. La exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica) sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Ejemplos de conductas de acoso moral:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Acoso discriminatorio motivado por creencias políticas y religiosas de la víctima, ataques por motivos sindicales, por razón de sexo u orientación sexual, por razones de maternidad o mujeres embarazadas, por edad, estado civil, origen, etnia, nacionalidad o discapacidad.



Acoso sexual. La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, o físico 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.

Ejemplos de conductas de acoso sexual:

- Bromas sexuales ofensivas sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Comentarios o gestos sexuales obscenos.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Peticiones o demandas de favores sexuales a cambio de favores laborales.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Acoso por razón de sexo. La situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Ejemplos de conductas de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presenta víctima del acoso.

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo es fundamental que la persona afectada o terceras personas conocedoras de la conducta, denuncien el asunto para poner en marcha el procedimiento frente al acoso.

Inicio del procedimiento

El procedimiento se iniciará con la denuncia escrita presentada por la víctima o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. La denuncia debe contener los siguientes extremos:

- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tienen conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que sea relevante.

La denuncia se dirigirá a la Dirección de la empresa y se presentará en el correo electrónico: denuncias@cogersa.es.



Nombramiento de instructor o instructora

La Dirección de la Empresa acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y efectuará un primer examen del contenido del escrito a fin de decidir si se admite o no a trámite por el cauce regulado en este protocolo; en este sentido, podrá realizar la actividad indagatoria que estime oportuna. La no admisión deberá ser contestada por escrito, motivada. La admisión o no de la denuncia deberá realizarse en el plazo de 5 días laborales, salvo causa justificada que motive la ampliación de dicho plazo.

En el caso de que se admita, La Dirección de la Empresa procederá a formar el Comité Asesor que vaya a instruir el oportuno expediente.

Este Comité Asesor estará formado por las siguientes personas:

- Dos personas de la empresa nombrados a propuesta de la Dirección de la Empresa;
- Dos personas de la empresa nombrados a propuesta de la parte denunciante.

Las personas designadas deben garantizar la imparcialidad del procedimiento, constatándose que esa persona no tiene dependencia jerárquica ni departamental, amistad íntima o enemistad manifiesta, ni con la persona denunciante ni con la denunciada.

Reunido el Comité asesor asignará un número de expediente al asunto y nombrará a un instructor o instructora quien impulsará la fase de investigación.

Durante la tramitación de esta fase de investigación y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la persona que realiza la instrucción valorará la conveniencia de adoptar las medidas cautelares que considere necesarias. En este sentido podrá proponer un cambio de puestos de trabajo y/o de turno de trabajo, preferentemente de la persona acosadora o, en caso de no ser posible, de la víctima. La propuesta se presentará a la dirección de la empresa para su aprobación y ejecución.

En esta fase se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las



partes, testigos y otras personas que se consideren que deben aportar información. Esta fase no durará más de 20 días naturales.

La fase instructora finaliza con la elaboración de un informe de conclusiones, donde el instructor o instructora se pronunciará sobre si queda o no acreditada la existencia del acoso y en su caso con la proposición de acciones a emprender por la empresa. El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma.

Resolución del procedimiento

El Comité Asesor se reunirá en un plazo no superior a 4 días naturales para consensuar y validar la decisión final a adoptar en el procedimiento. La empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- Archivo, en el caso de no quedar acreditada la denuncia.
- Propuesta de medidas disciplinarias a la persona acosadora, en el caso de quedar probado el acoso.
- Medidas disciplinarias a la persona que haya presentado falsa denuncia (se entiende como denuncia falsa la que carezca de justificación y fundamento, o la que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada).
- Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.



- Cualquier otra que se considere conveniente.

El expediente será derivado a la Dirección de la empresa, quien dictará la resolución definitiva.

En todo el proceso se deberá mantener una absoluta confidencialidad, respetando el derecho a la intimidad tanto de la víctima como de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparencia en la misma. A tal efecto, firmarán un documento-compromiso de confidencialidad.



Compromiso de confidencialidad

Don/Doña

habiendo sido designado/a por **COGERSA** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y/o resolución de la denuncia por acoso, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes etapas del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de la denuncia presentada, resuelta o en proceso de investigación de la que tengo conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por **COGERSA** de la responsabilidad en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de

Firmado