



# PLAN DE IGUALDAD

**COGERSA**

**(Adaptación 2021)**

# ÍNDICE

	Página
I.- Introducción	
Presentación de la empresa .....	3
Determinación de las partes que lo conciertan .....	4
Marco jurídico-normativo .....	4
Compromiso de la empresa con la igualdad .....	5
Principios que rigen el Plan de Igualdad .....	7
Ámbito personal, territorial y temporal .....	7
II.- Informe del diagnóstico de situación.....	8
III.- Resultados de la auditoría retributiva .....	14
IV. -Objetivos del Plan del Plan de Igualdad.....	15
V.- Medidas .....	17
VI.- Calendario de actuaciones.....	27
VII.- Seguimiento y Evaluación. Comisión de seguimiento .....	28
VIII.- Procedimiento de modificación y procedimiento para solventar posibles discrepancias.....	31
ANEXO.- Protocolo frente al acoso sexual.....	33

## I.- INTRODUCCIÓN

### -Presentación de la empresa

<b>Denominación de la empresa</b>	Compañía para la gestión de residuos sólidos en Asturias S.A.U.
<b>CIF</b>	A33068578
<b>Año de constitución</b>	1884
<b>Domicilio Social</b>	Marqués de Santa Cruz, nº 12, 4º
<b>Actividad. CNAE</b>	3811
<b>Ámbito Territorial</b>	Regional
<b>Facturación anual</b>	40.086.362€
<b>Responsable de la empresa</b>	Paz Orviz Ibáñez
<b>Responsable RRHH-Igualdad</b>	Estefanía Serrano Palicio
<b>Plantilla</b>	203 personas. 32 Mujeres-171 Hombres
<b>Centros de trabajo</b>	Asturias

COGERSA es el consorcio que conforman los 78 ayuntamientos asturianos y el Gobierno del Principado, para la gestión de los residuos en Asturias. La entidad supramunicipal y su empresa instrumental COGERSA SAU fomentan mecanismos de cooperación y solidaridad entre todos los socios y propietarios. Su principal objetivo es proporcionar un servicio público de gestión de residuos eficiente y útil para el desarrollo sostenible de Asturias.

Por lo que respecta a la **plantilla** de COGERSA, encontramos una clara masculinización en la misma, un 16% de mujeres, frente a un 84% de hombres. Esta distribución descompensada se justifica por la pertenencia de la actividad de la empresa a un sector muy masculinizado.

	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Plantilla desagregada por sexo	32	16%	171	84%	203

Datos diciembre 2019

### **-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.

### **-Marco Jurídico-normativo**

Un Plan de Igualdad es el instrumento empleado por las empresas y organizaciones 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.

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 ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombre (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

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, completó la normativa, incluyendo 7 artículos que se corresponden con la modificación de 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.

Recientemente, el 13 de octubre de 2020, el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva, vienen a completar el mapa normativo en la materia. A tenor de dicha normativa, surgió la necesidad de modificación y adecuación legal del Plan de Igualdad vigente hasta el momento en COGERSA.

### **-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”.

Para llevar a cabo este propósito, se realizó el consiguiente Plan de Igualdad que regula las materias preceptivas, articuladas en las pertinentes medidas, previo minucioso diagnóstico de situación.

Para ello, en el mes de noviembre de 2019 se constituye la 1ª Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y representantes de las trabajadoras y trabajadores, en el seno de la cual se negoció y aprobó el I Plan de Igualdad de COGERSA. Posteriormente, en mayo de 2021, ante la necesidad de adecuar la composición de la Comisión a lo previsto en el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, se disuelve la misma y se procede a la creación de la comisión negociadora actual, a los efectos del seguimiento y evaluación del Plan y su adaptación a la nueva normativa.

En el acto de constitución, las personas integrantes de la Comisión asumen las siguientes competencias:

- Adaptación a la nueva normativa del diagnóstico sobre la situación de igualdad en la empresa.
- Aprobación de los resultados del referido diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

-Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

-Remisión del nuevo acuerdo a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

-El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

-Seguimiento y evaluación del Plan e Igualdad.

### **-Principios que rigen el Plan de Igualdad**

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 correctora y preventiva.
- 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.

### **-Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo de COGERSA.

El contenido del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de dos años, a contar desde el día de su firma.

## II.-INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

De acuerdo a lo contenido en la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres COGERSA realizó el diagnóstico preceptivo centrado en las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Cultura de Igualdad y Comunicación.

Las estrategias metodológicas utilizadas para la realización del diagnóstico de situación han sido tanto cuantitativas como cualitativas, dividiendo el desarrollo del diagnóstico en las siguientes fases:

**-Documental.** Etapa inicial orientada a la lectura y análisis de diferentes fuentes de información vinculadas al objeto de diagnóstico: “Convenio Colectivo de COGERSA SAU”, “Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado”, bases de datos del personal, bases para la contratación de personal, bases para la promoción interna de puestos de trabajo, entre otras.



**-Experimental.** En esta fase se generó información propia, de manera directa y orientada al diagnóstico, aplicando técnicas cuantitativas y cualitativas.

Como técnica cuantitativa, se utilizó la técnica de la encuesta personal, sobre la base de un cuestionario estructurado. La encuesta se envió a toda la plantilla, vía correo electrónico y fue respondida por 97 personas durante los meses de diciembre de 2019 y enero de 2020.

En la vertiente cualitativa de la etapa experimental se aplicó la técnica de la entrevista con agentes informantes, personal de dirección y de recursos humanos, que aclararon las dudas surgidas en la fase documental y ampliaron la información relevante.

**-Analítica.** Fase final de síntesis de resultados y conclusiones, las cuales se exponen a continuación y conforman el diagnóstico de situación de COGERSA en materia de igualdad.

El diagnóstico inicial se desarrolló en los meses de octubre de 2019 a enero de 2020 y posteriormente fue objeto de adaptación al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, durante el segundo semestre de 2021.

Las conclusiones sobre la situación de la empresa en materia de igualdad, son las siguientes:

Por lo que respecta a la **plantilla** de COGERSA, encontramos una clara masculinización en la misma, un 16% de mujeres, frente a un 84% de hombres. Esta distribución descompensada se justifica por la pertenencia de la actividad de la empresa a un sector muy masculinizado.

Destaca el bajo índice de rotación de personal que existe en la empresa, más del 80% (69% del total de mujeres y 78% del total de los hombres) de la plantilla tiene una antigüedad superior a 10 años.

Así como los hombres están presentes en todas las franjas etarias, destaca la inexistencia de mujeres en la franja de menores de 30 años. Tampoco conforman la plantilla mujeres con edad superior a 59 años. La edad promedio de las mujeres es de 45 años y la de los hombres de 50.

Las mujeres, siendo el 16% de la plantilla, suponen el 100% de la dirección y el 43% de los Mandos Intermedios.

#### **-Proceso de Selección y Contratación**

COGERSA, como empresa pública, realiza todos los procesos de selección de personal mediante convocatoria pública en la que se reflejan los requisitos y perfil del puesto, quedando constatado que todas las personas seleccionadas lo han sido a tenor de los criterios de mérito y capacidad, y no en función del sexo.

De la revisión de las convocatorias de selección de personal, con motivo de la realización del primer diagnóstico de situación de COGERSA, se concluyó sobre la necesidad de mejorar la terminología utilizada para la denominación del puesto a cubrir, procediendo la utilización de un lenguaje neutro que invite a las mujeres a la participación a los procesos de selección. Este aspecto ya ha sido tenido en cuenta en todas las convocatorias publicadas desde aquella fecha hasta la actualidad, en cumplimiento de la medida acordada al efecto en el Plan de Igualdad.

En el año 2020 se produjeron un total de 12 ingresos, el 8% ocupados por mujeres y el 92% por hombres. Justifica este dato las posiciones vacantes a cubrir, prácticamente todas pertenecientes a los puestos de trabajo históricamente

masculinizados. No obstante, el puesto de “gerencia” fue ocupado por una mujer.

### **-Clasificación Profesional**

La distribución descompensada de la plantilla de COGERSA se plasma de manera especial en algunos de los niveles profesionales, concretamente los niveles 4, 10, 12, 13 y 15, que se corresponden con desempeños tradicionalmente masculinos (personal de oficios, peones, ayudantes y personal subalterno).

Las mujeres, están presentes en 13 de los 31 puestos. Los hombres, en 26.

### **-Formación**

Del análisis de los datos de los cursos de formación realizados en los últimos años se desprende la siguiente información: en el año 2019 el total de las horas de formación recibida por las mujeres es inferior a las de los hombres. Las mujeres recibieron una media de 3 horas de formación, respecto a las 7 horas de media recibidas por los hombres. En el año 2020, esa diferencia se acorta, dado que las mujeres continúan con esas 3 horas de media, mientras que la media de los hombres es de 4 horas.

En el programa formativo 2019 y 2020, no se contemplaron acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### **-Promoción profesional**

COGERSA no ha puesto en marcha ninguna acción específica para incentivar la promoción de las mujeres ya que no se observan dificultades en la promoción de las mismas, dado el procedimiento a seguir en estos casos. Como se ha visto en el capítulo de Selección, la empresa publica las bases en las que se reflejan los requisitos y perfil del puesto, quedando constatado que las personas

promocionadas lo han sido a tenor de los criterios de mérito y capacidad, y no en función del sexo. El 91% de las trabajadoras y trabajadores entrevistados consideran que se respeta la igualdad en los procesos de promoción.

### **-Condiciones de trabajo**

Del análisis de los datos en este aspecto podemos concluir que las mujeres gozan de unas condiciones más favorables que los hombres. La temporalidad presenta en las mujeres el porcentaje del 16% frente al 22% que presenta en los hombres. Por lo que se refiere a la turnicidad, señalar que en la actualidad ninguna mujer trabaja en régimen de turnos.

### **-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 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 en su totalidad por mujeres.

### **-Infrarrepresentación femenina**

Partiendo del dato básico de la masculinización de la plantilla de COGERSA, nos encontramos con una mujer en la dirección, así como una posición destacada en los mandos intermedios, dado que las mujeres, siendo el 16% de la plantilla, ocupan el 43 de los mismos. Por lo que se refiere a la RLPT, las mujeres representan el 22%, frente al 78% de los hombres.

### **-Retribuciones**

La política retributiva se estipula única y exclusivamente a través del convenio colectivo, por lo que se aplica el principio de igualdad retributiva en todos los puestos de la empresa. La estructura de las retribuciones está compuesta por los conceptos recogidos en el citado convenio, Capítulo III, artículos 13 a 16.

El registro salarial y auditoría retributiva muestran que no existen desigualdades de más del 25 % entre hombres y mujeres en ninguno de los puestos de trabajo.

### **-Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

El I Plan de igualdad de COGERSA contiene el “Protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” con el objetivo de afrontar de manera efectiva las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que pudieran producirse en el seno de COGERSA. Hasta el momento no se ha producido ningún caso en la empresa.

### **- Cultura de Igualdad y Comunicación**

COGERSA, elaboró un “Manual de Estilo”, en aras de facilitar la comunicación inclusiva en la empresa.

Asimismo, colabora con el Ayuntamiento de Avilés, en el “Programa Enfoca Talento” de mejora de la empleabilidad de mujeres desempleadas, obteniendo el sello de “Empresa comprometida con el talento femenino”.

### III.- RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A los efectos de realizar la preceptiva auditoría, se analizan las 8 posiciones donde están presentes los dos géneros y, por tanto, es posible hacer una comparativa. Esas posiciones son las siguientes:

- Jefatura de área. Diferencia del 5%, favorable a las mujeres.
- Responsable de departamento. Diferencia del 4%, favorable a los hombres.
- Oficial administrativo/a. Diferencia del 6%, favorable a los hombres.
- Técnico/a analista-Operario/a. Diferencia del 1ª, favorable a los hombres.
- Conductor/a servicio de recogida. Diferencia del 6%, favorable a los hombres.
- Auxiliar administrativo/a. Diferencia de 3%, favorable a los hombres.
- Operador/a planta 2ª. Diferencia del 2%, favorable a los hombres.
- Peón/a punto limpio. Diferencia del 4%, 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.

#### IV.-OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de COGERSA tiene como objetivo ser 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 generales** 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.

Asimismo, se definen los **objetivos específicos** del Plan de Igualdad de COGERSA, identificados a tenor y en correspondencia con las conclusiones extraídas en el preceptivo diagnóstico de situación realizado.

<b>MATERIAS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
<b>Selección y Contratación</b>	<p>1. Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.</p> <p>2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.</p>
<b>Clasificación profesional</b>	<p>Revisar los requisitos de las descripciones de puestos, para garantizar la igualdad de género.</p>
<b>Formación</b>	<p>1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.</p> <p>2. Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.</p>
<b>Promoción profesional</b>	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencias y competencias de la persona.</p>



<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</b>	Garantizar que toda la plantilla conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
<b>Retribuciones</b>	Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva.
<b>Prevención del Acoso Sexual</b>	Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión.
<b>Cultura de Igualdad y Comunicación</b>	Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.

## V.-MEDIDAS

A continuación se indican las medidas que componen el Plan de Igualdad de COGERSA, realizado a tenor de las conclusiones extraídas en el preceptivo diagnóstico realizado.

### -Medidas

#### Eje 1: Selección y Contratación.

Objetivo 1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Medida 1	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.
Responsables	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Indicadores	-Número de ofertas de empleo redactadas conforme a criterios de igualdad.

	-Porcentaje de ofertas redactadas conforme a esos principios.
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	SI

Medida 2	Establecimiento de baremos de selección conforme a criterios neutros que no incorporan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.
Responsables	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Indicadores	-Número de procesos de selección con baremos neutros establecidos. -Porcentaje de procesos de selección con baremos neutros.
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	SI

Objetivo 2: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades.

Medida 3	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, contratación y promoción.
Responsables	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de Implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Indicadores	-Porcentaje de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección.

Medida 4	Establecimiento de medidas de acción positiva en los procedimientos de selección de personal: en caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas, se priorizará la candidatura del género, menos representado en la posición vacante.
Responsables	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Indicadores	-Número de procesos de selección en los que se aplica la discriminación positiva y porcentaje respecto al total de procesos de selección realizados. -Número de personas contratadas según sexo.
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	SI

## Eje 2: Clasificación profesional.

Objetivo: Revisar los requisitos de las descripciones de puestos, para garantizar la igualdad de género.

Medida 5	Diseño y definición de los puestos de trabajo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.
Responsables	Representantes de la empresa y representantes de las trabajadoras y trabajadores.
Calendario de implantación	2022 (a incluir en el nuevo convenio colectivo).
Indicadores	-Existencia de relación de puestos desde la óptica de igualdad.
Recursos asignados	Personal propio
Medida prioritaria	NO

### Eje 3: Formación.

Objetivo 1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medida 6	Incorporar progresivamente en el plan de formación de la empresa acciones de formación en materia de igualdad, tanto para quienes tienen responsabilidades en la gestión de equipos como a toda la plantilla.
Responsable	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Indicadores	-Número de cursos incluidos. -Número de horas de formación impartidas. -Número de participantes según sexo.
Recursos asignados	Proveedor de formación
Medida prioritaria	SI

Medida 7	Realizar acciones de información, formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.
Responsable	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Segundo semestre 2022.
Indicadores	-Número de acciones realizadas -Número de horas. -Número de participantes según sexo.
Recursos asignados	Proveedor de formación
Medida prioritaria	NO

Objetivo 2: Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa.

Medida 8	Programar la formación en horario laboral de tal manera que permita la conciliación.
Responsable	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Indicadores	-Número de cursos programados en horario laboral y porcentaje sobre el total de cursos.
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	SI

#### Eje 4: Promoción profesional

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencias y competencias de la persona.

Medida 9	Publicar las vacantes que se produzcan, por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de vacaciones, de baja, excedencia o suspensión de contrato.
Responsables	Departamento RRHH.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.
Indicadores	-Número de vacantes publicadas y comunicadas/ Número de vacantes convocadas.
Recursos asignados	Personal propio.

Medida Prioritaria	SI
--------------------	----

Medida 10	Se adoptará como principio general en los procesos de promoción, como medida de acción positiva que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, se seleccionará la mujer a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas.
Responsables	Departamento RRHH.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.
Indicadores	-Número de promociones desagregado por sexo.
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	SI

### Eje 5: Retribuciones

Objetivo: Asegurar la aplicación del principio de igualdad en la política retributiva

Medida 11	Revisar todos los conceptos salariales y extrasalariales para garantizar que responden a criterios objetivos y neutros.
Responsables	Dirección y RRHH
Calendario de implantación	Durante el primer año de vigencia del Plan.
Indicadores	-Número de conceptos revisados -Número de conceptos confirmados o redefinidos
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	NO

Medida 12	Revisar anualmente las retribuciones en aras a la detección de existencia de brecha salarial.
Responsables	Administración de Personal
Calendario de implantación	Durante el primer año de vigencia del Plan.
Indicadores	-Registro retributivo y análisis de brecha.
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	SI

### **Eje 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Objetivo: Garantizar que toda la plantilla conozca y pueda acceder a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 13	Difundir entre la plantilla los derechos y medidas disponibles en la compañía.
Responsable	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Indicadores	-Existencia de elemento de comunicación. -Canales de difusión utilizados.
Responsable	Persona responsable de Recursos Humanos.
Recursos asignados	Personal propio
Medida prioritaria	SI

Medida 14	Llevar un registro de las personas acogidas a las distintas medidas de conciliación para que, en la medida de lo posible, se potencie que ambos sexos se acojan, realizando anualmente un informe/análisis de conclusiones.
Responsable	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Indicadores	-Personas acogidas a las distintas medidas, según sexo. -Medidas aprobadas/medidas solicitadas.
Recursos asignados	Personal propio
Medida prioritaria	SI

Medida 15	Profundizar en el estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adoptadas a las mismas. A tal efecto, se puede habilitar un buzón de sugerencias de medidas con el fin de detectar las necesidades de la plantilla y tratarlo en la negociación colectiva.
Responsable	Comisión de Igualdad.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Indicadores	-Creación de buzón. -Base de datos de sugerencias.

### **Eje 7: Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**

Objetivo: Mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas, sin distinción por motivo de sexo, raza, religión ni opinión, de acuerdo con la normativa vigente.



Medida 16	Difusión del protocolo para el tratamiento de presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa y difundirlo entre toda la plantilla.
Responsable	Comisión de Igualdad.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del plan.
Indicadores	-Número de actuaciones de difusión realizadas. -Número de personas a las que se ha difundido. -Número de ocasiones en las que ha sido puesto en marcha el protocolo y forma de resolución de cada caso.
Recursos asignados	Personal propio
Medida prioritaria	SI

### Eje 8: Cultura de igualdad y Comunicación.

Objetivo: Consolidar en la cultura de la organización el principio de respeto por la igualdad de género.

Medida 17	Realizar una comunicación interna específica para la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.
Responsable	Comisión de Igualdad.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del plan.
Indicadores	-Existencia de formato distribuible. -Canales utilizados para la difusión.
Recursos asignados	Personal propio.
Medida prioritaria	SI

Medida 18	Participar en actos, convocatorias de distintivos que visibilicen la implantación de los planes de igualdad en la empresa
Responsable	Persona responsable de Recursos Humanos.
Calendario de implantación	Desde la aprobación del Plan.
Indicadores	-Número de distintivos, menciones o reconocimientos obtenidos.
Recursos asignados	Personal propio
Medida prioritaria	SI

Medida 19	Distribuir el Manual de Estilo entre las personas de la plantilla responsables de la elaboración de comunicados.
Responsable	Personas responsables de Recursos Humanos, de Calidad y de Comunicación (personal interno de comunicación y empresas externas).
Calendario de implantación	Desde la aprobación del plan.
Indicadores	-Número de personas a las que se ha distribuido
Recursos asignados	Personal propio
Medida prioritaria	SI

Medida 20	Revisar y adecuar la terminología en los documentos y soportes de comunicación de la compañía.
Responsable	Personas responsables de Recursos Humanos, de Calidad y de Comunicación (personal interno de comunicación y empresas externas).
Calendario de implantación	Desde la aprobación del plan
Indicadores	-Número de soportes y documentos revisados
Recursos asignados	Personal propio
Medida prioritaria	SI

## VI.- CALENDARIO

MEDIDAS	2022	2023
<b>SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>		
1.-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.	X	X
2.-Establecimiento de baremos de selección conforme a criterios neutros que no incorporan discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo	X	X
3.-Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección, contratación y promoción	X	X
4.-Establecimiento de medidas de acción positiva en los procedimientos de selección de personal: en caso de igualdad ante la valoración de dos candidaturas, se <u>priorizará</u> la candidatura del género, menos representado en la posición vacante.	X	X
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>		
5.- <b>Diseño</b> y definición de los puestos de trabajo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo.		X
<b>FORMACIÓN</b>		
6.-Incorporar progresivamente en el plan de formación de la empresa acciones de formación en materia de igualdad, tanto para quienes tienen responsabilidades en la gestión de equipos como a toda la plantilla.	X	X
7.-Realizar acciones de información, formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección, contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad en los procesos y evitar actitudes discriminatorias.	X	X
8.-Programar la formación en horario laboral de tal manera que permita la conciliación.	X	X
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>		
9.- Publicar las vacantes que se produzcan, por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de vacaciones, de baja, excedencia o suspensión de contrato.	X	X
10.- Se adoptará como principio general en los procesos de promoción, como medida de acción positiva que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, se seleccionará la mujer a las vacantes de puestos en los que estén infrarrepresentadas.	X	X

<b>MEDIDAS</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>RETRIBUCIONES</b>		
11.-Revisar todos los conceptos salariales y extrasalariales para garantizar que responden a criterios objetivos y neutros.	X	X
12.-Revisar anualmente las retribuciones en aras a la detección de existencia de brecha salarial.	X	X
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
13.-Difundir entre la plantilla los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la compañía.	X	X
14.-Llevar un registro de las personas acogidas a las distintas medidas de conciliación para que, en la medida de lo posible, se potencie que ambos sexos se acojan, realizando anualmente un informe/análisis de conclusiones.	X	X
15.-Profundizar en el estudio sobre las necesidades de conciliación de la plantilla para diseñar medidas adoptadas a las mismas. A tal efecto, se puede habilitar un buzón de sugerencias de medidas con el fin de detectar las necesidades de la plantilla y tratarlo en la negociación colectiva.	X	X
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>		
16.-Implantar un protocolo para el tratamiento de presuntas situaciones de acoso moral y/ sexual en la empresa y difundirlo entre toda la plantilla.	X	X
<b>CULTURA DE IGUALDAD Y COMUNICACIÓN</b>		
17.-Realizar una comunicación interna específica para la difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	X	X
18.-Participar en actos, convocatorias de distintivos que visibilicen la implantación de los planes de igualdad en la empresa	X	X
19.-Distribuir el Manual de Estilo (anexo al Plan de Igualdad) entre las personas de la plantilla responsables de la elaboración de comunicados.	X	X
20.-Revisar y adecuar la terminología en los documentos y soportes de comunicación de la compañía.	X	X

## **VII.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que 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.

La remisión expresa que la Ley hace al establecimiento de sistemas eficaces pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en la empresa. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones.

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, su grado de realización, 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.

## **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.

## **Evaluación**

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

## **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

	Junio 2022	Diciembre 2022	Junio 2023	Diciembre 2023
<b>Seguimiento</b>	X	X	X	X
<b>Evaluación Final</b>				X

### VIII.- 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 concurren 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.



## **ANEXO.- PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO**

El presente documento tiene como objetivo afrontar de manera efectiva las situaciones de acoso 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 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.
- Peticiónes 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.

-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 Comisión de Igualdad de la empresa y se presentará en el correo electrónico [denuncias@cogersa.es](mailto:denuncias@cogersa.es). Recibida la denuncia se convocará a las personas componentes de la comisión a una reunión, a celebrar en un plazo no superior a 4 días naturales.

### Nombramiento de instructor o instructora

Reunida la comisión de igualdad asignará un número de expediente al asunto y nombrará a un instructor o instructora quien impulsará la fase de investigación. La designación del cargo debe 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.

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 recursos humanos 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 pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma.

### Resolución del procedimiento

La Comisión de Igualdad se reunirá en un plazo no superior a 4 días naturales para consensuar y validar la decisión final a adoptar en el procedimiento. Esa decisión final puede tomar dos sentidos:

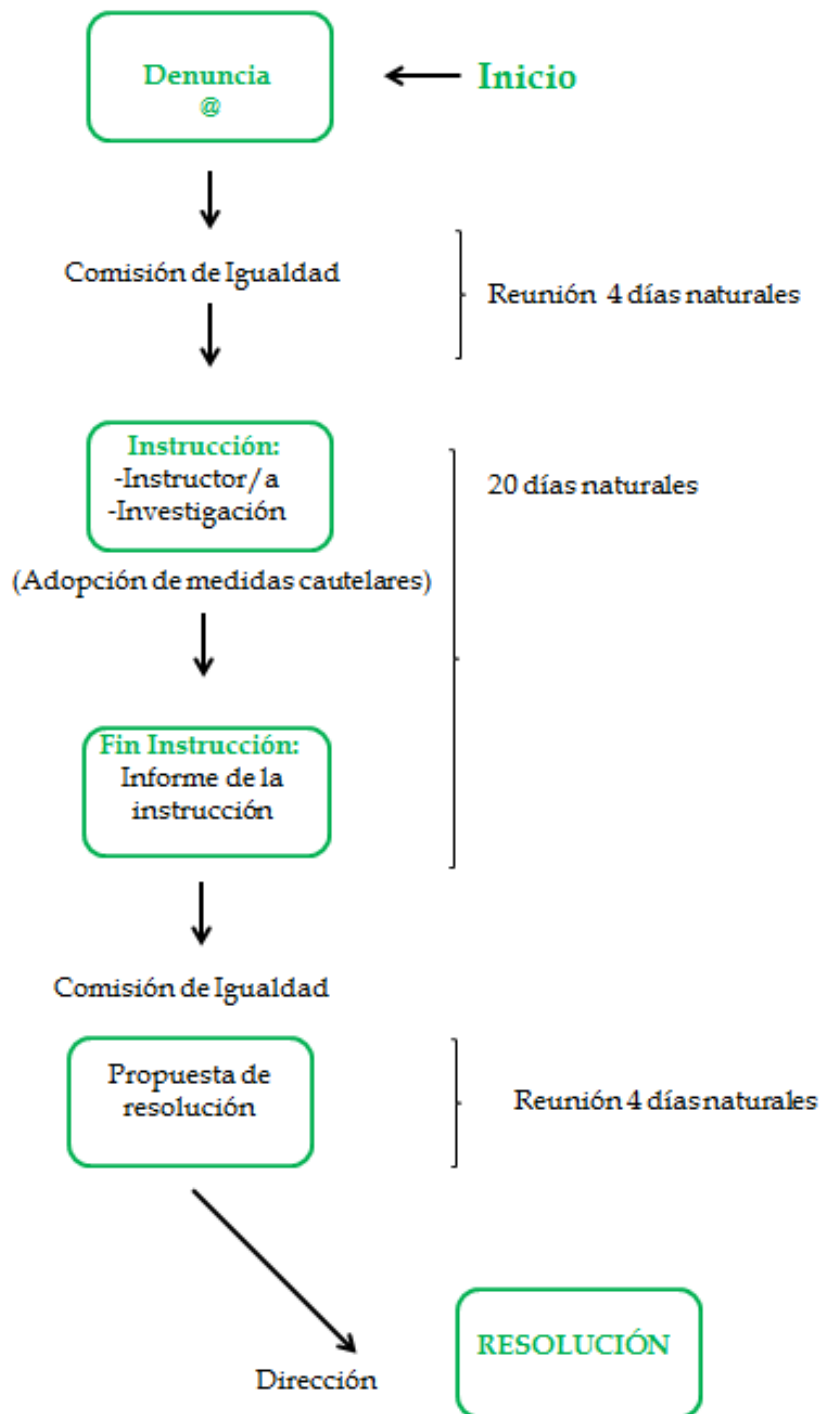
-archivo, en el caso de no quedar acreditada la denuncia.

-propuesta de medidas disciplinarias a la persona acosadora, en el caso de quedar probado el acoso.

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 comparecencia en la misma. A tal efecto, firmarán un documento-compromiso de confidencialidad.

## Gráfico de actuaciones del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de COGERSA





### 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 sexual y/o acoso por razón de sexo, 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: