

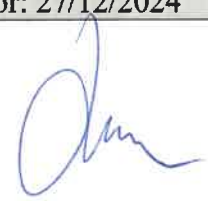



**PLAN DE IGUALDAD. PROTOCOLO PREVENCION.**

- 1.- INTRODUCCION
- 2.- DEFINICIONES
- 3.- ESTRUCTURA
- 4.- DIAGNOSTICO
- 5.- OBJETIVOS
- 6.- AMBITOS DE APLICACION
- 7.- VIGENCIA
- 8.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
- 9.- MODIFICACIONES A LA EDICIÓN ANTERIOR
- 10.- ANEXO I: PROTOCOLO PREVENCION ACOSO Y PROTECCION COLECTIVO LGTBI

Este documento es propiedad de NORINVER MONTAJES E INGENIERIA S.L. El receptor del mismo se compromete a no realizar ninguna copia total o parcial y a no distribuirlo a terceros. Al mismo tiempo, acepta el compromiso de devolverlo cuando sea requerido por la Dirección de esta empresa.

<b>Aprobado:</b>		<b>Fecha de entrada en vigor: 27/12/2024</b>	
			
Juana Castro Vázquez	Vanesa LLago	Francisco J Pena García	Eladio J Mouriño Carballido

## I. INTRODUCCIÓN

Desde 2007 Norinver Montajes e Ingeniería, S.L.U., desarrolla su actividad en España, siendo su objeto social:

1. Instalaciones eléctricas en general; instalaciones de redes telegráficas, telefónicas, telefonía sin hilos y televisión; instalación de sistemas de balización en puertos y aeropuertos, así como instalaciones de gas, calefacción y acondicionamiento de aire.
2. Fabricación de aparatos y equipos electrónicos de señalización, enclavamiento, programación para navegación, vías férreas, vías urbanas, carreteras, aeropuertos y rutas aéreas.
3. Fabricación de equipos electrónicos para mando y gobierno automático de instalaciones industriales. Fabricación de piezas y accesorios para estos aparatos.
4. Reparación de todo tipo de maquinaria industrial
5. Reparación y mantenimiento de buques
6. Instalación y mantenimiento de grúas y aparatos elevadores
7. Montaje e instalación de sistemas de energías renovables, tales como energía solar, fotovoltaica, térmica, eólica, hidráulica, biomasa y similares.
8. Servicios técnicos de ingeniería, consultoría técnica y gestión de proyectos. La prestación de estos servicios será realizada a través de los profesionales correspondientes.
9. Construcción completa, reparación y conservación de edificaciones civiles e industriales
10. Reparación y montajes de estructuras y cubiertas
11. Pintura en interiores como exteriores, en todo tipo de obras.

Su domicilio social y administrativo está ubicado en Cabanas (C.P. 15621), Polígono Industrial Vilar do Colo, rúa Cornecha, parcela M4

### **Marco legal en el que se encuadran los planes de igualdad**

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

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

El pleno reconocimiento de la igualdad ante la ley y la prevención de conductas discriminatorias se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

El Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad.

La Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia.

El Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

El Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de A Coruña para los años 2020-2025, trata la igualdad en su capítulo IX, artículos 73, 74, 75, 76,77 y 78.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Norinver Montajes e Ingeniería, tiene como finalidad dar cumplimiento a lo establecido en dicha Ley, que en su artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

En el punto 2 del mismo artículo establece, que las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y de oportunidades de hombre y mujeres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de Norinver Montajes e Ingeniería, S.L.U.

### **Compromiso con la igualdad**

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se realizó un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

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

### **Características generales del plan**

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla)
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

<b>NorInver</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>
<b>Montajes e Ingeniería</b>	

- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## **II. DEFINICIONES**

### **Principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (artículo 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

### **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley Orgánica 3/2007).

### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres (artículo 43 LO 3/2007).

### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LO 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 LO 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 L Org. 3/2007).

#### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 L Org. 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 L Org. 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3 L Org. 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 L Org. 3/2007).

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art. 28 ET).

#### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 L Org. 3/2007).

#### **Indemnizaciones frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres (art. 9 L Org. 3/2007).

### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 L Org. 3/2007).

### **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (art. 11 L Org. 3/2007).

### **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 L Org. 3/2007).

### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 L Org. 3/2007).

## **III. ESTRUCTURA**

El Plan de Igualdad de Norinver Montajes e Ingeniería, S.L.U. se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la Empresa.
- Objetivos
- Ambitos de aplicación
- Vigencia
- Seguimiento y evaluación

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

- Comisión de seguimiento
- Protocolo prevención del acoso.

#### **IV. DIAGNOSTICO**

El diagnostico de la situación de partida de mujeres y hombres en Norinver Montajes e Ingeniería, S.L.U. se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- a) Proceso de selección y contratación
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g) Infrarrepresentación femenina
- h) Retribuciones
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- j) Retribuciones

#### **V. OBJETIVOS**

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

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención.

Para responder a este criterio, el programa de actuación se estructura en:

- Objetivos específicos
- Indicadores y/o criterios de seguimiento
- Medidas



<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

- Personas responsables
- Plazos de ejecución

A partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género se establece el programa de actuación. En él se establecen:

- a) Los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad
- b) Las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- c) El seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre las mujeres y hombres.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1. La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes
2. La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos los procesos y niveles.

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

**Objetivo 1:** Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Revisar, y en su caso corregir, los documentos y herramientas de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Departamentos de Central. Comisión seguimiento igualdad.	Anual
3. Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes (muestreo por departamento), para verificar que: 3.1 Los canales de comunicación (web, intranet, tableros de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) son accesibles por igual a hombres y mujeres. 3.2 Se adopta un lenguaje no sexista en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa. 3.3 Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello, en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas y comunicados de prensa se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexista. 3.4 La denominación, descripción y requisitos de acceso, emplean términos no sexistas.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Departamentos de central Comisión Seguimiento.	Trimestral
4. Facilitar a la Comisión de Seguimiento anualmente ofertas realizadas y prácticas de comunicación, en ese periodo, para comprobar los requisitos 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 así como la correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.	Número de ofertas según criterios determinados (3.1, 3.2, 3.3, 3.4) / número total de ofertas.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Anual
5. Realizar un catálogo de puestos y la valoración de los mismos en base a las funciones, responsabilidad, personas a cargo, relaciones profesionales, capacidad de solución de problemas, etcétera.	Catálogo de puestos y valoración realizada.	Dpto. RRHH.	Anual
7. Disponer de información estadística, desagregada por sexo, delegaciones y áreas, del número de ofertas, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo y su resultado (número de personas contratadas según el sexo, tipo de contrato y jornada, puesto y grupo profesional) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Número de personas finalistas selección en centro de trabajo. Número de mujeres contratadas / número de personas contratadas según contrato, jornada, puesto.... Número de hombres contratados / número de personas contratadas según contrato, jornada, puesto....	Dpto. RRHH.	Trimestral

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

**Objetivo2:** Incrementar la presencia de mujeres en la empresa y lograr una representación equilibrada de hombres en los distintos grupos y puestos, facilitando el acceso de las mujeres a puesto y grupos donde están subrepresentadas.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Como principio general, fomentar la selección de plantilla de ambos sexos en todos los grupos y puestos y específicamente mujeres, en los que o no hay o están masculinizados, tanto en los centros de nueva apertura como para cubrir nuevas vacantes.	Número de mujeres contratadas según puesto, grupo y delegación / Número de personas contratadas. Número de hombres contratados según puesto, grupo y delegación / Número de personas contratadas.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Desde la entrada en vigor
2. Potenciar la selección y contratación de mujeres en la empresa.	Número de mujeres contratadas / Número de personas contratadas. Número de hombres contratados / Número de personas contratadas.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Desde la entrada en vigor
3. Adoptar la medida de acción positiva para que, en igualdad de condiciones de idoneidad, sea contratada una mujer en las vacantes de puestos en los que o no hay mujeres o están subrepresentadas.	Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Desde la entrada en vigor
4. Publicar las vacantes con especificación de sus condiciones (puesto, tipo de contrato, jornada, etc.), en los medios de comunicación de la empresa, y en los futuros que se implanten, asegurando que la información es accesible a todo el personal y puede inscribirse y optar a la misma.	Número de vacantes publicadas/número de vacantes total.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Trimestral
5. Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo.	Número de fuentes de reclutamiento nuevas utilizadas. Número de candidaturas por sexo recogidas de cada una de las fuentes de reclutamiento.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Trimestral
6. Disponer de información estadística de la distribución de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, puestos, tipo de contrato (según modalidad), jornada y delegaciones, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y RLT.	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, puestos, tipos de contrato y delegaciones.	Dpto. de RR.HH. (área de administración de personal).	Trimestral
7. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir vacantes, según el puesto, grupo profesional, así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos donde estén subrepresentadas.	Transmitir la información. . Acuerdos firmados con organismos y/o entidades.	Dpto. de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Trimestral

**Objetivo 3:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, en la contratación indefinida y en el tiempo completo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, así como equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos según el sexo.	Dpto. RRHH	Trimestral
2. El personal con modalidad de contrato temporal, tendrá derecho preferente a pasar a contratación indefinida frente a la celebración de nuevas contrataciones. Y en igualdad de condiciones de idoneidad, el sexo con mayor tasa de temporalidad.	N.º de hombres y mujeres que han transformado su contrato de eventual a indefinido. N.º de hombres y mujeres que han transformado su contrato fijo discontinuo a indefinido.	Dpto. RRHH	Trimestral
3. Ofrecer igualdad de oportunidades a las vacantes de puestos con contrato indefinido, así como de las vacantes que se produzcan de puestos a tiempo completo, o las que lleven aparejada un aumento de jornada, tanto de la misma delegación como de distinta, a través de los medios habituales que utiliza la empresa así como las que se potencien y desarrollen a tal fin.	Mantener el principio que apuesta por la contratación indefinida	Dpto. RRHH	Trimestral
4. Adoptar la medida de acción positiva para que en los casos de que exista un puesto a tiempo completo, o de tiempo parcial de mayor jornada, y en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las trabajadoras con contrato a tiempo parcial. Cubrir los puestos de mayor jornada de forma escalonada, de manera que de producirse una contratación externa (final), sea esta la de menor número de horas.	N.º de veces aplicada la acción positiva.	Dpto. RRHH	Trimestral
5. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, los de transformación de contratos a tiempo parcial a tiempo completo, y los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial según delegación.	N.º de transformaciones de contratos temporales en indefinidos. N.º de transformaciones de contratos tiempo parcial a completo. N.º de aumento de jornada.	Dpto. RRHH	Trimestral

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

**Objetivo 4:** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y lo más homogéneos posible.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Revisar el procedimiento de promoción existente en la empresa desde la perspectiva de género (para que se atenga a criterios objetivos, no sexistas, públicos y lo más homogéneos posible), e incluir el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Procedimiento revisado	Comisión de igualdad.	Anual
2. Mantener el principio general de aplicación en la empresa, por el que se prioriza la promoción interna antes de acudir a la contratación externa: solo se acudirá a la contratación externa cuando una vacante no se pueda cubrir por promoción interna, teniendo en cuenta la distribución por sexos de ese puesto.	N.º de vacantes convocadas/N.º promociones internas/N.º contrataciones externas.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor
3. Publicar las vacantes de puestos, su descripción (perfil requerido, características del puesto y condiciones), requisitos para promocionar y los criterios de valoración, independientemente del puesto y/o grupo profesional de que se trate, a través de los canales de comunicación interna (actualmente tablones de anuncios, circulares, en algunos puestos el correo electrónico e) así como de los que se puedan crear en el futuro.	N.º de vacantes publicadas y comunicadas / N.º de vacantes convocadas.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Anual
4. Establecer un método para chequear y acreditar la publicación de las vacantes.	Método aprobado. Comunicar a Estrella los procesos de promociones existentes.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	En marcha
5. Crear un mecanismo por el que los trabajadores y las trabajadoras puedan manifestar su interés en promocionar (por ejemplo, y en su caso, en entrevistas o en evaluación).	Evaluaciones realizadas/n.º de personas en plantilla.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	En marcha
6. Revisar las herramientas existentes para el registro de la cualificación, experiencia y perfil de competencias de los trabajadores y las trabajadoras o, en su caso, crear un procedimiento formal para su registro.	Herramienta implantada.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	En marcha
7. Crear una herramienta para la recogida, sistematización y análisis estadístico de las promociones	Herramienta implantada.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Anual
8. Realizar un seguimiento anual de las promociones, para su traslado a la Comisión de seguimiento, con especificación de: 8.1 número de personas preseleccionadas y las finalmente promocionadas según el sexo 8.2 número de trabajadores y trabajadoras que han promocionado según grupo profesional y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y delegación.	N.º de personas preseleccionadas/ N.º de personas promocionadas según grupo profesional, puesto de origen y destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y delegación.	Dpto de RRHH (área de selección y reclutamiento).	Anual

**Objetivo 5:** 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 retribuciones y comunicación.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
<p>1. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas, en materia de igualdad de oportunidades al personal encargado de proponer y evaluar las candidaturas para la selección, contratación, promoción, formación, asignación de las retribuciones y comunicación y marketing (Departamentos regionales, responsables de departamento, jefes/as de equipo, vendedores/es tutores, RRHH), hasta completar el número de personas de estos grupos.</p> <p>El objetivo de esta formación es garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, que las personas sean valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias y eliminar los estereotipos de género que puedan condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.</p>	<p>N.º de personas formadas en igualdad según delegación y categoría/ puesto de trabajo /Número de personas de cada categoría.</p> <p>Número de personas formadas desagregadas por sexo y Evaluación de participantes.</p>	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	<p>Año 1 sensibilizar</p> <p>Año 2 formar</p>
<p>2. Crear un módulo de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a toda la plantilla.</p>	<p>N.º de cursos con módulo de igualdad / n.º de cursos impartidos.</p>	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	Anual
<p>3. Realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.</p>	<p>N.º de personas informadas/ n.º de personas de la plantilla.</p>	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	En marcha
<p>4. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.</p>	<p>N.º de personas formadas/N.º de personas que componen la Comisión.</p>	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	Anual
<p>5. El plan de Formación de la empresa se elaborará desde la perspectiva de género: lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.)</p>	<p>N.º de materiales revisados/n.º de manuales-materiales editados</p>	Comisión de igualdad.	Anual
<p>6. Informar a la Comisión de seguimiento sobre el contenido concreto de la formación, calendario, ejecución, contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes en las acciones formativas de igualdad con distinción del colectivo al que van orientadas.</p>	<p>Información facilitada a la comisión.</p>	Dpto. RRHH (área de formación y desarrollo)	Trimestral



<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

**Objetivo 6:** Garantizar igualdad de retribución a mujeres y hombres por la realización de trabajos de igual valor.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Realizar un estudio por centros, niveles y categorías profesionales y sexo, donde se analicen las retribuciones medias anuales de cada uno de los conceptos salariales, incluidos los complementos, presentes en la compañía.	Documento del estudio (tablas salariales convenio)	Dpto. RRHH.	Anual
2. En caso de detectarse desigualdades se realizará un programa que contenga medidas correctoras que las corrija, durante la vigencia del Plan.	Documento en el caso de detectarse desigualdades por razón de sexo.	Dpto. RRHH.	En base al primer apartado
3. Facilitar periódicamente a la Comisión de seguimiento información sobre las retribuciones medias por centro, niveles y categorías profesionales y sexo para realizar el seguimiento de la igualdad retributiva.	Informe a la comisión de seguimiento.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del Plan

**Objetivo 7:** Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Garantizar, como principio general, que los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se adecuan a las necesidades reales de los trabajadores y las trabajadoras, así como a impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción, ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de sus condiciones laborales	Medidas puestas en marcha en base a las necesidades detectadas (encuesta de valoración responsables). Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación.	Dpto. RR.HH.	Desde entrada en vigor del Plan
2. Realizar un seguimiento de los derechos de conciliación (permisos, suspensiones de contrato, excedencias) ejercidos según el sexo, categoría profesional, puesto, tipo de jornada, tipo de contrato y delegación para su traslado a la Comisión de Seguimiento con el objetivo de conocer el reparto por sexos de las responsabilidades familiares y detectar cualquier aspecto que esté limitando su solicitud y/o disfrute.	N.º de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres. Acta de la reunión de la Comisión de Seguimiento en la que se informa.	Dpto. RR.HH.	Anual
3. Aprovechar las campañas de comunicación que se realizan para revisar la actual regulación sobre permisos y licencias que se establecen en los distintos convenios provinciales	Difusión realizada en esta campaña y publicación en el tablón de anuncios de cada centro. Revisar permisos actuales tras el plan de igualdad.	Dpto. RR.HH.	Trimestral
4. Posibilitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo reconocida (menores de 12, personas con discapacidad y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismo), siempre de mutuo acuerdo con la empresa.	N.º de veces que se ha solicitado / N.º de veces que se ha aplicado para mujeres y hombres la adaptación.	Dpto. RR.HH.	Anual

**Objetivo 8:** Integrar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos y salud laboral de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO
1. Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales a los efectos de integrar la perspectiva de género, de manera que se pueda determinar cómo pueden afectar a hombres y mujeres y, en consecuencia, prevenir riesgos vinculados al sexo.	Procedimiento revisado, y compartido con la Comisión de seguimiento.	Dpto. de PRL.	Anual
2. Revisar periódicamente el Plan de prevención y la evaluación de riesgos de todos los puestos, incluida la de riesgos psicosociales, en todos los centros.	Plan revisado, y compartido con la comisión de seguimiento.	Dpto. de PRL.	Anual
3. Considerar, en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos.	Variable sexo incluida en los planes de prevención.	Dpto. de PRL.	Desde la entrada en vigor
4. Informar a la Comisión de Seguimiento de la accidentabilidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según puesto de trabajo, departamento, área y grupo profesional, incidiendo en los masculinizados y feminizados de la empresa.	Índices de accidentabilidad desagregados por sexo. Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento.	Dpto. de PRL.	Anual
5. Revisar, y en su caso mejorar, el procedimiento para la protección de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia, de los riesgos identificados, los puestos exentos de riesgos, así como de las medidas preventivas contempladas.	Documento de evaluación del riesgo por embarazo y lactancia de los puestos.	Dpto. de PRL.	Desde la entrada en vigor
6. Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia, garantizando su cumplimiento.	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.	Dpto. de PRL.	Desde la entrada en vigor
7. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones, procedimientos, etc.) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia. Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.	Dpto. RRHH.	Durante la vigencia del plan
8. Sensibilizar e informar a todos los mandos intermedios y mandos, específicamente en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	N.º actividades informativas/n.º total mandos intermedios y mandos desagregado x sexo.	Dpto. de PRL.	Anual



<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

**Objetivo 9:** Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Revisar el protocolo de acoso aplicable, para la negociación de un Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, con la Representación de los trabajadores en la Comisión de igualdad.	Protocolo revisado. Protocolo específico frente al acoso sexual y por razón de sexo realizado.	Comisión de seguimiento.	Anual
2. Una vez negociado, adjuntar el Protocolo aplicable al Plan de Igualdad, al objeto de facilitar la información, lectura y comprensión de los trabajadores y trabajadoras.	Protocolo adjunto al Plan de igualdad.	Comisión de seguimiento.	Anual
3. Difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y realizar campañas de sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluyan, entre otros contenidos, los comportamientos constitutivos de acoso, el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones, las fases y los canales de denuncia, garantía de confidencialidad, tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, etc.	N.º de comunicaciones realizadas/n.º de personas en plantilla.	Comisión de seguimiento.	Desde la entrada en vigor
4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido.	Dpto. PRL	Anual
5. Realizar acciones formativas dirigidas a la estructura de liderazgo y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo (información legal sobre lo estipulado en el protocolo).	N.º de cursos y personas formadas desagregado por provincias/N.º total de mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos.	Dpto. Formación	Trimestral
6. Hacer un seguimiento periódico sobre el funcionamiento y aplicación del protocolo de acoso, para su actualización y mejora de considerarse necesario.	Informe de resultados de la aplicación del protocolo.	Comisión de igualdad.	Trimestral
7. Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos y tipología de acoso, delegación en la que se ha producido, procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas.	N.º de casos, tipología, delegación, procesos iniciados, denuncias archivadas, casos resueltos, medidas cautelares y sanciones impuestas.	Dpto. RRHH	Durante la vigencia del plan

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

**Objetivo 10:** Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Realizar una campaña informativa, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las trabajadoras víctimas de violencia de género (con especificación de cada uno de ellos: reducción de jornada, suspensión contrato, excedencia, movilidad geográfica, extinción del contrato, nulidad del despido, etc.).	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.).	Dpto. RRHH, Dpto comunicación.	Desde la entrada en vigor del Plan
2. Establecer un permiso retribuido de 2 días adicionales a los establecidos en convenio colectivo por traslado, en el caso de que la trabajadora víctima de violencia de género reconocida oficialmente, tenga que trasladarse a otro centro que implique cambio de localidad y domicilio.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan
3. No computar como absentismo a efectos de aplicación del régimen disciplinario, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, tanto de la víctima como de hijos menores de 18 años a su cargo, considerándose en consecuencia, justificadas las ausencias que por esta situación así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa, así como las que se deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente, asistencia juzgados, comisaría, servicios asistenciales (sociales).	N.º de veces que se ha aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan
4. Artículo 21.1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.	N.º de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor
5. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo por motivos acreditados que surjan de violencia de género hasta 10 meses con reserva del puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo.	N.º de veces que se ha aplicado la medida.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor del Plan
6. Realizar una campaña específica el 25 de noviembre, Día contra la violencia de género, y difundir los servicios de ayuda a las víctimas.	Campañas realizadas (revisar la campaña del Ministerio).	Dpto. RRHH.	Anual
7. Establecer una guía de actuación para los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.	Guía elaborada.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

**Objetivo 11:** Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres

<b>MEDIDAS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PLAZO</b>
1. Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.), que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género en las funciones, puestos y grupos profesionales de la empresa.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista N.º de canales revisados/ N.º total de canales.	Comisión de igualdad.	Desde la entrada en vigor
2. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.	Documento del manual. Manual aplicado.	Dpto. RRHH.	Anual
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación y marketing en materia de igualdad y utilización de imágenes y lenguaje no sexista.	N.º de personas formadas/n.º de personas implicadas en comunicación y marketing.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor
4. Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenidos y funcionamiento de los canales de comunicación internos y los nuevos que se creen.	Campaña realizada.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor
5. Crear un espacio específico de igualdad en los tablones de anuncios en los centros de trabajo de las Delegaciones, con información actualizada del Plan de Igualdad, el Plan de formación, el Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo, el de prevención de riesgo durante el embarazo y la lactancia y cualquier otra información de interés para los trabajadores y las trabajadoras en esta materia.	Espacio específico creado.	Dpto. RRHH.	Desde la entrada en vigor

## **VI. ÁMBITOS DE APLICACIÓN**

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio nacional para Norinver Montajes e Ingeniería, S.L.U. y por consiguiente para toda la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

## **VII. VIGENCIA**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre 2026.

Finalizado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

Con la entrada en vigor de la nueva edición no se modifican los plazos de vigencia.

## **VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos 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 necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres den los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad de hombres y mujeres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Norinver Montajes e Ingeniería, S.L.U. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Norinver Montajes e Ingeniería, S.L.U.

Dicha Comisión se constituirá con ocasión de la primera reunión que tendrá lugar el próximo mes de junio de 2023.

Con la nueva Edición del Plan de 27/12/2024, se acuerda que la Comisión de Seguimiento y Evaluación, estará formada por los mismos integrantes que la Comisión Negociadora. Esta nueva comisión se reunirá por primera vez en el mes de Febrero del 2025.

Por una parte, la representación de la empresa NORINVER MONTAJES E INGENIERÍA, S.L.U.

D.<sup>a</sup> Vanesa López Llago, con D.N.I. núm. 32.711.992-N, y en su condición de Coordinadora de PRL.

D.<sup>a</sup> Juana Dorotea Vázquez Castro, con D.N.I. núm. 36109402 T, y en su condición de Directora Calidad, Medio Ambiente, Prevención y RRHH

Y por otra, la representación de los trabajadores.

D. Eladio José Mouriño Carballido, con D.N.I. número 32.653.978-G

D. Francisco Javier Pena García, con D.N.I. número 32.696.800-T

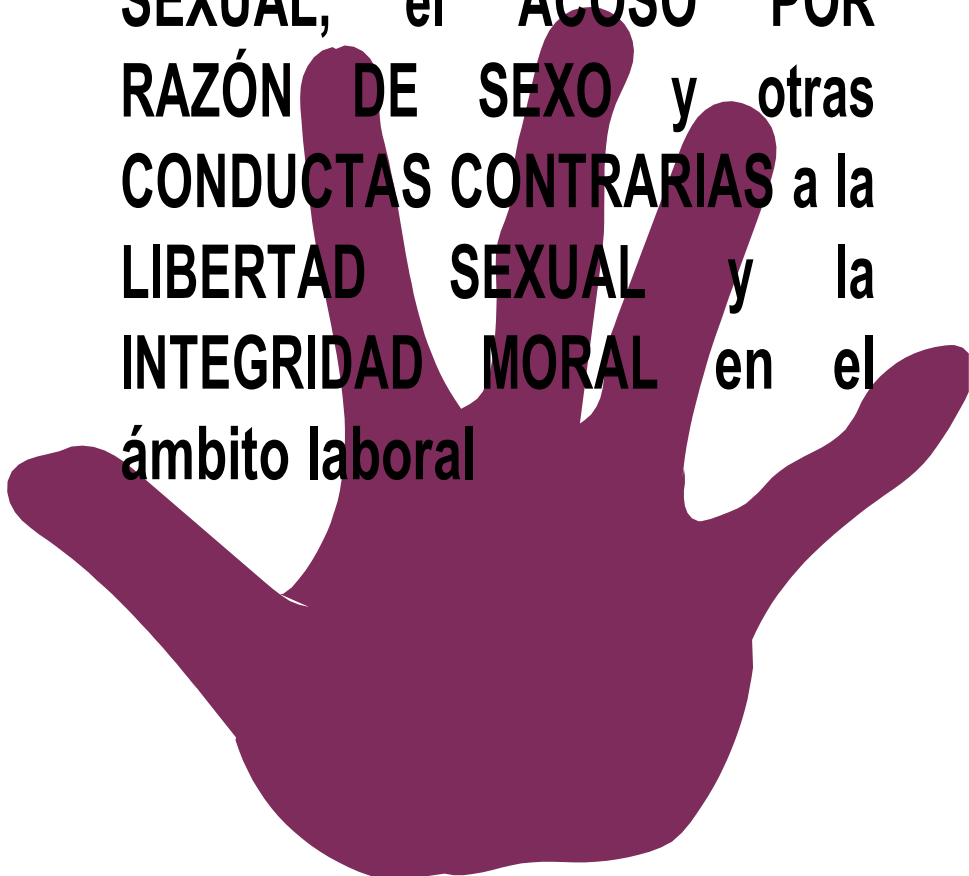
## **IX. MODIFICACIONES A LA EDICIÓN ANTERIOR**

Esta edición 01 surge de la nueva comisión negociadora, no supone un cambio sustancial con respecto a la anterior. Se crea una nueva comisión de seguimiento y se hace referencia a la nueva legislación sobre la protección al colectivo LGTBI.

**X. ANEXO I: PROTOCOLO PREVENCIÓN ACOSO Y PROTECCIÓN COLECTIVO LGTBI.**

# ANEXO I: PROTOCOLO

para la prevención y actuación frente al ACOSO SEXUAL, el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y otras CONDUCTAS CONTRARIAS a la LIBERTAD SEXUAL y la INTEGRIDAD MORAL en el ámbito laboral



<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

## ÍNDICE

1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO
  
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO
  
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR
  
4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

Este documento es propiedad de NORINVER MONTAJES E INGENIERIA S.L. El receptor del mismo se compromete a no realizar ninguna copia total o parcial y a no distribuirlo a terceros. Al mismo tiempo, acepta el compromiso de devolverlo cuando sea requerido por la Dirección de esta empresa.

Aprobado:		Fecha de entrada en vigor: 27/12/2024	
Juana Vázquez Castro	Vanesa LLago	López	Francisco J Pena García
			Eladio J Mouriño Carballido

**1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.**

Con el presente protocolo, NORINVER MONTAJES E INGENIERIA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, NORINVER MONTAJES E INGENIERIA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, NORINVER MONTAJES E INGENIERIA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en NORINVER MONTAJES E INGENIERIA.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, NORINVER MONTAJES E INGENIERIA no pueda aplicar



el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- A. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- B. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- C. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- D. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- E. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- F. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo
- G.

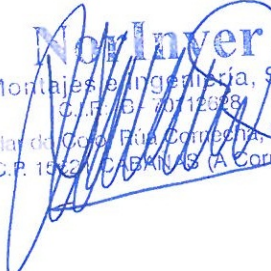
Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; 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,

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, NORINVER MONTAJES E INGENIERIA al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

CABANAS, A 27 DE DICIEMBRE DE 2.024

  
NorInver  
Montajes e Ingeniería, S.L.  
C.I.F. B-7012028  
Pol. Vilay de Gora, Rúa Comercio, Parc. M-4  
C.P. 15021 CABANAS (A Coruña)

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

## **2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa NORINVER MONTAJES E INGENIERIA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- 2.** Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

### 2.1 LA TUTELA PREVENTIVA.

#### 2.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La empresa NORINVER MONTAJES E INGENIERIA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en NORINVER MONTAJES E INGENIERIA.

NORINVER MONTAJES E INGENIERIA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de NORINVER MONTAJES E INGENIERIA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos NORINVER MONTAJES E INGENIERIA, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, NORINVER MONTAJES E INGENIERIA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

### 2.1.2 IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.

#### **ACOSO SEXUAL**

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

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

#### **Conductas verbales:**

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### **Conductas no verbales:**

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

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

### **Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual**

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### **Acoso sexual ambiental**

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo

### **ACOSO POR RAZON DE SEXO**

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

Que no se trate de un hecho aislado.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

#### **Ataques con medidas organizativas:**

Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.

Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.

Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).

Ignorar la presencia de la persona.

No dirigir la palabra a la persona.

Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.

No permitir que la persona se exprese.

Evitar todo contacto visual con la persona.

Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

**Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

Amenazas y agresiones físicas.

Amenazas verbales o por escrito.

Gritos y/o insultos.

Llamadas telefónicas atemorizantes.

Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.

Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

**Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.



<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.

Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

### **VIOLENCIA EN EL AMBITO DIGITAL**

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología\*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

<b>Acoso en línea y facilitado por la tecnología</b>					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

<b>Acoso sexual en línea</b>				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.  
(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.  
(3) Revelar información personal o la identidad.  
(4) Revelar la orientación sexual.  
(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.  
(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

<b>Dimensión digital de la violencia psicológica</b>					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

### **LIBERTAD SEXUAL E INTEGRIDAD MORAL**

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

**A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.**

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

## 2.2 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

**Presentación de denuncia o reclamación**

**Activación del protocolo de acoso**

Plazo máximo: 2 días laborables

**Expediente informativo**

Plazo máximo: 10 días laborales

**Resolución del expediente de acoso**

Plazo máximo: 3 días laborables

**Seguimiento**

Plazo máximo: 30 días naturales

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

### 2.2.1 PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA Y ACTIVACION DEL PROTOCOLO.

1º) La empresa designa a JUANA VAZQUEZ CASTRO, RESPONSABLE DE RRHH, como persona instructora para que tramite cualquier denuncia o reclamación que se reciba por acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente MARIA VAZQUEZ CASTRO, DIRECTORA GENERAL. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas denuncias o reclamaciones.

2º) La denuncia la podrá presentar la persona que se sienta acosada o haya sufrido alguna de estas conductas o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las denuncias o reclamaciones de estas conductas es [jvazquez@norinver.com](mailto:jvazquez@norinver.com). Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o reclamaciones igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o reclamaciones estará ubicado en OFICINA Y NAVE.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la denuncia o reclamación intentará, en primer lugar, de forma informal, tramitar la denuncia. En caso de que el conflicto no se pudiese resolver en el seno del procedimiento informal, se realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que se oírán a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no parte de la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y/o a la persona denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de NORINVER separará a la presunta persona acosadora de la presunta víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la persona instructora hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la persona instructora instará igualmente a la dirección de NORINVER a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

13º) Cuando de la denuncia planteada la persona instructora apreciase indicios de conducta delictiva, dará traslado de la misma a la dirección de NORINVER proponiendo la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares para separar a la víctima de la presunta persona acosadora y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

### 2.2.2. RESOLUCION DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.

La dirección de NORINVER MONTAJES E INGENIERIA una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de NORINVER MONTAJES E INGENIERIA procederá a:

Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

La suspensión de empleo y sueldo.

La limitación temporal para ascender.

El despido disciplinario.



En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de NORINVER MONTAJES E INGENIERIA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de NORINVER MONTAJES E INGENIERIA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.

Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.

Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Apoyo psicológico y social a la víctima.

Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, el acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

### 2.2.3. SEGUIMIENTO.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia o reclamación vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa hubiese adoptado las correspondientes medidas cautelares y hubiese trasladado la denuncia al Ministerio Fiscal.

### **3. DURACION, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa 01/02/2025 a través de reuniones y entregas de información y manteniéndose vigente hasta la revisión del plan de igualdad.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

<b>NorInver</b>  <b>Montajes e Ingeniería</b>	<b>PLAN DE IGUALDAD</b>
	<b>FORMATO F-7-1-55</b>

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

#### ***4. MODELO DE DENUNCIA.***

**SOLICITANTE** Persona afectada Personas y Unidad de Apoyo Unidad/Área afectada

Otro (especificar):

**TIPO DE ACOSO**Sexual Por razón de sexo Moral Laboral 

Otro (especificar):

**DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y Apellidos:

DNI:

Teléfono:

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Centro de trabajo:

Área:

Puesto de trabajo:

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

--

**POSIBLES SOLUCIONES PROPUESTAS**

--

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**No  Si  (especificar)**SOLICITUD:** Solicito el inicio del Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral

En \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20

Firma de la persona interesada