

Plan de Igualdad

2022 / 2025



Índice

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	10
4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO	10
4.1. Introducción	10
4.2. Metodología	11
4.3. Análisis del diagnóstico	13
4.4. Condiciones generales	14
4.5. Proceso de selección y contratación	27
4.6. Proceso de Formación	31
4.7. Proceso de promoción profesional	33
4.8. Condiciones de trabajo	33
4.9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	34
4.10. Infrarrepresentación femenina	36
4.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	37
4.12. Otras materias de análisis	37
5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	40
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	45
7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, PLAZOS, RECURSOS E INDICADORES	46
8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	58
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	59
ANEXO I. REGISTRO DEL II PLAN DE IGUALDAD FUCOMI	60
ANEXO II. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	60
ANEXO III. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	61

1. PRESENTACIÓN

El presente plan de Igualdad de la Fundación de las Comarcas Mineras (en adelante FUCOMI), tiene como finalidad actualizar a los cambios normativos del Plan de Igualdad vigente en la empresa.

A través del presente Plan se definirán las políticas de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Se han cumplido ya cuarenta años desde que nuestra Constitución proclamase sin ambages el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Durante todos estos años se ha ido interiorizando el derecho de las mujeres en la integración en el mercado laboral en igualdad con los hombres.

A lo largo de estos años el legislador ha realizado esfuerzos por procurar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, pero a pesar de estos esfuerzos, el mercado laboral sigue arrojando datos de una elevada brecha salarial, y diferencias sustanciales en materia de clasificación y promoción profesional, que obliga a los poderes públicos a seguir esforzándose en su intento.

El 23 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

En el ámbito laboral, el artículo 45 de la LO 3/2007 estipula que: "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres".

En el apartado 2 se establece que aquellas empresas con más de 250 trabajadores deberán implantar un Plan de Igualdad, definido como: "Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo".

Con la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, se aumentó el nivel de exigencia legal en lo relativo al número de profesionales que constituyen una compañía, para que esta se vea obligada a formalizar un Plan de Igualdad. Asimismo, desde dicha reforma de marzo de 2019, se han producido cambios importantes, los cuales han supuesto además modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, se establece un refuerzo a la conciliación de la vida familiar y laboral (corresponsabilidad) y una apuesta por la igualdad retributiva, con todas las medidas que ello supone.

En 2020, surgen nuevas medidas en este ámbito con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Todo ello supone continuar con el avance en materia de igualdad.

Si bien es cierto que en el entorno público esas diferencias son, en términos generales, menores que en el privado, debido a la entrada de los principios rectores del acceso al empleo público y del desarrollo profesional – publicidad, igualdad, mérito y capacidad – también pueden llegar a producirse diferencias que deben desaparecer, quizás no tanto en cuanto a la retribución como en cuanto a la promoción profesional.

FUCOMI

FUCOMI, Fundación Comarcas Mineras para la Formación y Promoción del Empleo, nació en 1993 con el compromiso de facilitar a las personas jóvenes de las Comarcas Mineras las competencias profesionales y los recursos necesarios para incrementar sus posibilidades de acceder al mercado de trabajo. Actualmente trabaja para la formación e inserción laboral de personas desempleadas y en activo.

Constituida como fundación privada sin ánimo de lucro, FUCOMI tiene personalidad jurídica propia y vocación de permanencia. Su gobierno, administración y representación se confía al Patronato Rector, integrado por dos representantes de cada una de las entidades fundadoras:

- Gobierno del Principado de Asturias.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- SOMA-FITAG-UGT.
- Comisiones Obreras. Federación de Industria.
- HUNOSA (Hulleras del Norte S.A).

Objetivo

FUCOMI es una fundación docente, sin ánimo de lucro, cuyo principal objetivo es servir de instrumento promotor y dinamizador del empleo en las Comarcas Mineras, a través de una adecuada política de formación y cualificación profesional que permita proporcionar a su alumnado la capacitación que el mercado de trabajo demanda.

La Fundación Comarcas Mineras, con el fin de ser el referente en el desarrollo de procesos formativos y de consultoría estratégica en su ámbito geográfico de actuación, basa su cultura en la excelencia del servicio prestado y en la mejora continua.

Con el propósito de lograr lo anteriormente expuesto, la dirección de FUCOMI establece las siguientes directrices y se compromete a:

Implantar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad, basado en la norma Internacional ISO 9001:2015

Cumplir con los requisitos legales, reglamentarios, normativos y de otra naturaleza que la organización suscriba en materia de calidad.

Procurar los medios necesarios para aumentar la motivación, competencia y rendimiento del personal de la organización, teniendo en cuenta mecanismos para gestionar el conocimiento.

Favorecer la eficacia y eficiencia de la fundación, promoviendo el enfoque basado en procesos, teniendo en cuenta las necesidades y expectativas de sus clientes.

Incluir mecanismos para la evaluación, administración, eliminación y/o minoración de los posibles riesgos que puedan afectar a la organización.

Proporcionar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales para asegurar los compromisos expresados.

Conforme a lo descrito, la dirección de FUCOMI se responsabiliza de que esta política sea conocida, comprendida y aplicada por todo el personal, con el fin de lograr la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes.

Plan de Igualdad actual

Actualmente FUCOMI tiene en vigor su I Plan de Igualdad en vigor desde abril de 2019, en el se han establecido objetivos específicos y acciones positivas que ayudan a disminuir o eliminar las diferencias previamente identificadas.

En el presente Plan se actualizarán los datos y se revisarán las medidas previamente definidas con el fin de mantener y actualizar aquellas que estén cumpliendo con los objetivos marcados.

Nombre o razón social:	FUNDACIÓN DE LAS COMARCAS MINERAS (FUCOMI)
NIF de la empresa:	G33401340
Domicilio social:	POZO SAN JOSÉ, SN TURÓN (MIERES)
Forma jurídica:	FUNDACIÓN
Año de constitución:	1993
Responsabilidad de la entidad:	
Nombre:	ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ
Cargo:	REPRESENTANTE LEGAL
Teléfono:	985.420.025
Mail:	antonio@fucomi.com
Responsable de igualdad:	
Nombre:	ANTONIO ÁLVAREZ ÁLVAREZ
Cargo:	REPRESENTANTE LEGAL
Teléfono:	985.420.025
Mail:	antonio@fucomi.com

Actividad:	
Sector actividad:	Sector público
CNAE:	8559
Descripción de la actividad:	FORMACIÓN
Diversificación geográfica y ámbito de actuación:	Principado de Asturias

Dimensión:					
Personas trabajadoras:		Mujeres:	84	Hombres:	42
Centros de trabajo (si existe más de uno Indicar donde se encuentran):		Centro San José, s/n Turón, Mieres. Centro Apoyo a la Integración Cardeo, en Cardeo s/n, Mieres. Centro de Apoyo a la Integración Penlés, en Penlés, Cangas de Narcea. Joven Ocúpate La Belonga s/n, Mieres.			
Organización de la gestión de las personas:					
Dispone de departamento de personal:		Si.			
Certificados o reconocimientos de Igualdad obtenidos:		Empresa Flexible y Excelencia en Igualdad, Plan de Igualdad.			
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras / Trabajadores:		Mujeres:	0	Hombres:	1

Respecto a los centros de trabajo, los indicados anteriormente son los que hemos tenido en cuenta a la hora de realizar el diagnóstico de situación, debido a la actividad de FUCOMI cada año pueden ir variando. De todas formas el Plan de Igualdad aplicará a la totalidad de personas trabajadoras y de todos los centros de FUCOMI, independientemente de que vayan variando.

2. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Para la elaboración del II Plan de Igualdad se constituyó una Comisión paritaria, compuesta por seis personas, estando representados ambos sexos y la totalidad de personas trabajadoras.

FUCOMI cuenta únicamente con un Delegado de Personal en su centro de Turón, por lo que se ha contactado con los dos sindicatos más representativos, CCOO y UGT en representación de los trabajadores de aquellos centros en donde no hay RLT en la negociación del Plan de Igualdad. Finalmente la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad queda constituida de la siguiente forma:

Por parte de la representación de la empresa:

- Antonio Álvarez Álvarez.
- Ana Rosa Arce Menéndez.
- Rafael Rodríguez Rodríguez.

Y por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Julio Fernández Suárez, Delegado de Personal en FUCOMI.
- Emma Fernández Alonso, FeSP-UGT Asturias.
- Ignacio García Sánchez, CCOO Asturias.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del 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 Plan de Igualdad que fuere aprobado ante 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.



Promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa FUNDACION COMARCAS MINERAS (FUCOMI), CIF G-83401340 y domicilio social Pozo San José, s/n Turón (Mieres), CNAE 8559, Convenio Colectivo aplicable FUNDACION COMARCAS MINERAS (FUCOMI) BOPA 22/01/2018, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de la empresa FUNDACION COMARCAS MINERAS (FUCOMI) para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 4 centros de trabajo, sitos en:

Pozo San José, s/n Turón Mieres (Asturias), que cuenta, actualmente, con 18 trabajadoras/es y con representación legal de los/as trabajadores/as.

Centro Apoyo a la Integración Cardeo en Cardeo s/n Mieres (Asturias), que cuenta, actualmente, con 9 trabajadoras/es y sin representación legal de los/as trabajadores/as.

Centro Apoyo a la Integración Pentés en Pentés s/n Cangas del Narcea (Asturias), que cuenta, actualmente, con 5 trabajadoras/es y sin representación legal de los/as trabajadores/as.

Joven Ocupada La Belonga La Belonga s/n Mieres (Asturias), que cuenta, actualmente, con 11 trabajadoras/es y sin representación legal de los/as trabajadores/as.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 40.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Pozo San José, s/n Turón (Mieres) y como persona de contacto a D. Antonio Álvarez Álvarez, Mail: antonio@fucomi.com y Tfno.: 986420026.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente Antonio Álvarez Álvarez y 02382758K representante legal de la empresa a efectos de negociación.

En Turón a 30 de junio de 2021

Fdo.: D. Antonio Álvarez Álvarez
Representante legal



COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

FUNDACIÓN COMARCAS MINERAS (FUCOMI)

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, 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 y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, asistrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad.



Wad San José, s/n - 33610 Jorba, Nájera (Aragón)
Tel. 938 43 00 25 Fax 938 42 00 75 E-mail: fcomi@fcomi.es

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo de FUCOMI, y a la totalidad de su plantilla.

FUCOMI asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos marcados en el presente Plan.

La Comisión de Igualdad asume la responsabilidad de liderar el proyecto de implantación, asegurando su cumplimiento, y realizando el seguimiento marcado.

Vigencia

El presente Plan entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y tendrá una duración de 4 años o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad, manteniendo su vigencia hasta la aprobación de un nuevo Plan de Igualdad..

Áreas del Plan de Igualdad

El siguiente Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- General
- Selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción
- Conciliación
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

4.1. Introducción

En esta fase se ha llevado cabo un análisis de la situación actual de FUCOMI que nos ha permitido detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que pueden estar produciendo situaciones de desigualdades o discriminación y sobre los que deberá actuar el Plan de Igualdad.

El presente diagnóstico se ha llevado a cabo bajo los criterios de:

- **Instrumentalidad:** se ha realizado con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.

- **Flexibilidad:** el contenido, extensión y forma en que está realizado responderá a las necesidades concretas de FUCOMI identificadas durante la negociación.
- **Dinamismo:** sea actuado y adaptado a las necesidades y características de FUCOMI.

Su elaboración está realizada bajo la perspectiva de género. Esto implica reconocer las relaciones de poder por razón de sexo, en mayor medida favorables a los hombres, que dichas relaciones han sido constituidas históricamente; y que las mismas atraviesan todo el entramado social, articulándose con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual o el sistema personal de creencias.

Sin embargo, tal y como es entendida en la actualidad, la perspectiva de género no queda limitada a incorporar a una determinada actuación un "componente femenino" o un "componente de igualdad" entre mujeres y hombres.

En la adopción de una perspectiva de género inclusiva, no basta con aplicar medidas positivas centradas en ayudar a las mujeres, sino que se han de utilizar las políticas con el fin específico de lograr la igualdad de manera activa y abierta, teniendo en cuenta en la fase de planificación los posibles efectos sobre la situación respectiva de hombres y mujeres.

Es decir, supone la adopción de estrategias para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres. Esto requiere examinar sistemáticamente las políticas sociales teniendo en cuenta los posibles efectos en su definición y aplicación. También implica partir del conocimiento, la experiencia y los intereses de las mujeres y de los hombres como forma de consolidar las estrategias públicas.

Para plantear las medidas y actuaciones a seguir primero debemos identificar a los hombres y a las mujeres a quienes pueda afectar una determinada actuación, analizando si se dan desequilibrios por razón de sexo; también analizaremos si la situación, posición y condiciones de participación de hombres y mujeres respecto a la medida adoptada son diferentes. En otras palabras, el establecimiento de medidas debe partir de la identificación de situaciones de desventaja entre mujeres y hombres.

4.2. Metodología

Para el correcto desarrollo del diagnóstico de situación hemos realizado previamente la recopilación y análisis de la información necesaria para mediar y evaluar, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en FUCOMI.

Para ello se ha sistematizado la recogida de información de forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesario para el análisis posterior, ni se recopilen otros que al final no puedan resultar útiles.



4.2.1. Planificación y recopilación: elaboración del calendario de actuaciones

Recopilación:

En esta fase hemos llevado a cabo el análisis de la información previa, a través de las siguientes fases:

a) Información

- Planificación y recogida de información: normativa vigente, procesos y procedimientos, datos de empresa, etc.
- Diagnóstico de situación: analizaremos la información reportada, a fin de analizar las herramientas utilizadas para su análisis, los datos cualitativos y cuantitativos reportados, las materias analizadas, etc.
- Revisión del Plan de Igualdad anterior: FUCOMI dispone de un Plan de Igualdad en vigor, por lo que lo hemos revisado analizando las medidas adoptadas, validando aquellas que hayan conseguido los objetivos establecidos.

b) Materias a analizar

- Condiciones generales.
- Información básica de la empresa.
- Comunicación
- Procesos de gestión de personal: selección, contratación, formación, promoción profesional y clasificación profesional.
- Política retributiva.
- Condiciones de trabajo.
- Corresponsabilidad.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Seguridad, salud y equipamientos.

4.2.2. Análisis

Se ha realizado el análisis de la información anteriormente recabada e identificado puntos fuertes y áreas de mejora en materia de igualdad, con el fin de elaborar un Plan de Igualdad que recoja:

- Puntos fuertes,
- Propuestas de mejora, y
- Prioridades.

Herramientas utilizadas

Para el correcto desarrollo se han utilizado diferentes herramientas que nos permitan analizar de forma objetiva todos los indicadores requeridos:

- Herramienta de valoración de puestos de trabajo.
- Herramienta de análisis cuantitativo.
- Herramienta de registro retributivo.
- Herramienta de análisis salarial.

4.2.3. Informe

Con todo ello hemos desarrollado el presente informe de diagnóstico de situación, conforme al modelo propuesto por el Ministerio de Igualdad. A raíz del presente análisis se desarrollará un informe que resuma el análisis actual e identifique sus principales conclusiones y propuestas, formando parte del Plan de Igualdad de FUCOMI.

4.2.4. Comunicación

Se ha contado con la participación de todas las personas que conforman la empresa, para ello se ha llevado a cabo un Plan de Comunicación a medida:

- Comunicación de la Dirección del Inicio de proyecto a través del comunicado de Compromiso en materia de igualdad de la Dirección.
- Participación de todas las personas a través de los diferentes cuestionarios desarrollados.
- Comunicación del Plan de Igualdad y de las medidas desarrolladas.

4.3. Análisis del diagnóstico

A continuación, presentamos toda la información relativa a las materias que hemos creído más significativas, todos los indicadores están desagregados por sexo.

El presente diagnóstico se ha realizado para la totalidad de personas que componen la empresa, incluyendo todas las posiciones, niveles jerárquicos y centros de trabajo.

4.4. Condiciones generales

Fecha de inicio de recogida de información	Marzo 2021
Fecha de fin de recogida de información	Septiembre 2021
Fecha de inicio del diagnóstico	Agosto 2021
Fecha de fin del diagnóstico	Enero 2022
Personas que han intervenido en su elaboración	Comisión Negociadora y consultoría externa

4.4.1. Análisis cuantitativo

A continuación vamos a indicar el análisis cuantitativo de las condiciones generales de la empresa, para ello vamos a tomar como referencia la agrupación por escalas, obtenidas de la valoración de puestos de trabajo, dichas escalas no serán tomadas en cuenta fuera del Plan de Igualdad de FUCOMI, quedando de la siguiente forma:

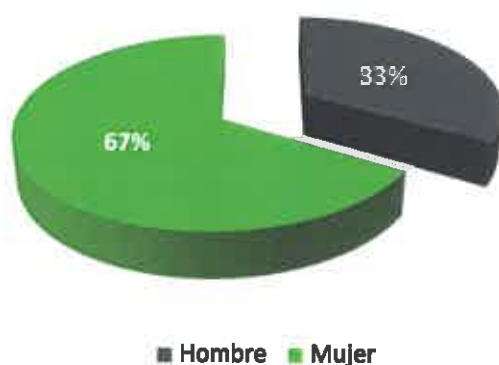
PUESTO	AGRUPACIONES
DIRECTOR/A	
TECNICO/A FORMACION EMPLEO	
TECNICO/A DE PERSONAL	ESCALA 01
COORDINADOR/A CAI	
DIRECTOR/A DE CENTRO	
TECNICO/A SERVICIOS DIVERSOS (prog. de acompañamiento)	
TECNICO/A CONTABILIDAD/CALIDAD	
TECNICO/A SERVICIOS DIVERSOS (prog. empleo formación)	ESCALA 02
TECNICO/A ORIENTACION	
PROMOTOR/A DE EMPLEO	
MONITOR/A	
FORMADOR/A DE TALLER	ESCALA 03
EDUCADOR/A	
ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 04
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	ESCALA 05
AUXILIAR EDUCADOR/A	
ALUMNO/A TRABAJADOR/A	ESCALA 06

Para poder realizar un análisis exhaustivo y objetivo tomaremos como referencia las escalas anteriormente definidas y en base a ellas observaremos las comparativas de los puestos de similar valor.

A fin de estudiar la trayectoria de la empresa a lo largo de los últimos años se han analizado los datos cuantitativos de los últimos 4 años. A continuación resaltaremos los datos más significativos.

Únicamente para realizar la valoración de los puestos de trabajo de FUCOMI y poder realizar un análisis cuantitativo de los mismos, se toma como referencia la agrupación de dichos puestos de trabajo por escalas.

Número total de personas que conforman la plantilla:



Podemos observar que en el año 2020 la empresa esta feminizada, dado que más del 60% de las personas trabajadoras son mujeres.

Si analizamos los últimos cuatro años podemos observar que el porcentaje de hombres y mujeres fluctúa entre 40 – 60% por lo que la empresa está bastante equilibrada en este sentido.

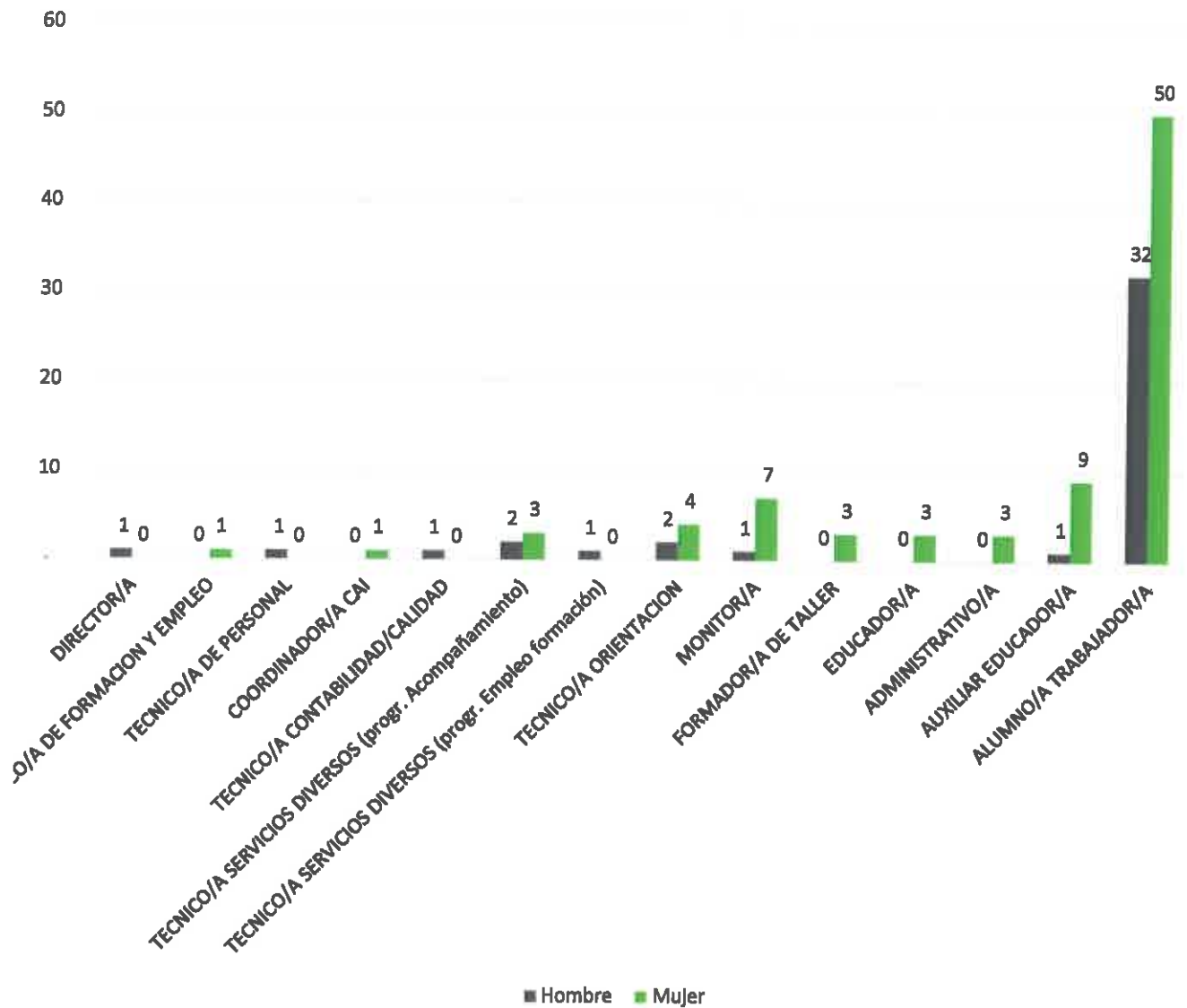
Puestos con perspectiva de género:

Debemos señalar que en FUCOMI existen puestos de estructura indefinidos que se mantienen a lo largo de los años y puestos temporales que cubren las necesidades específicas para dar soporte a los diferentes programas formativos.

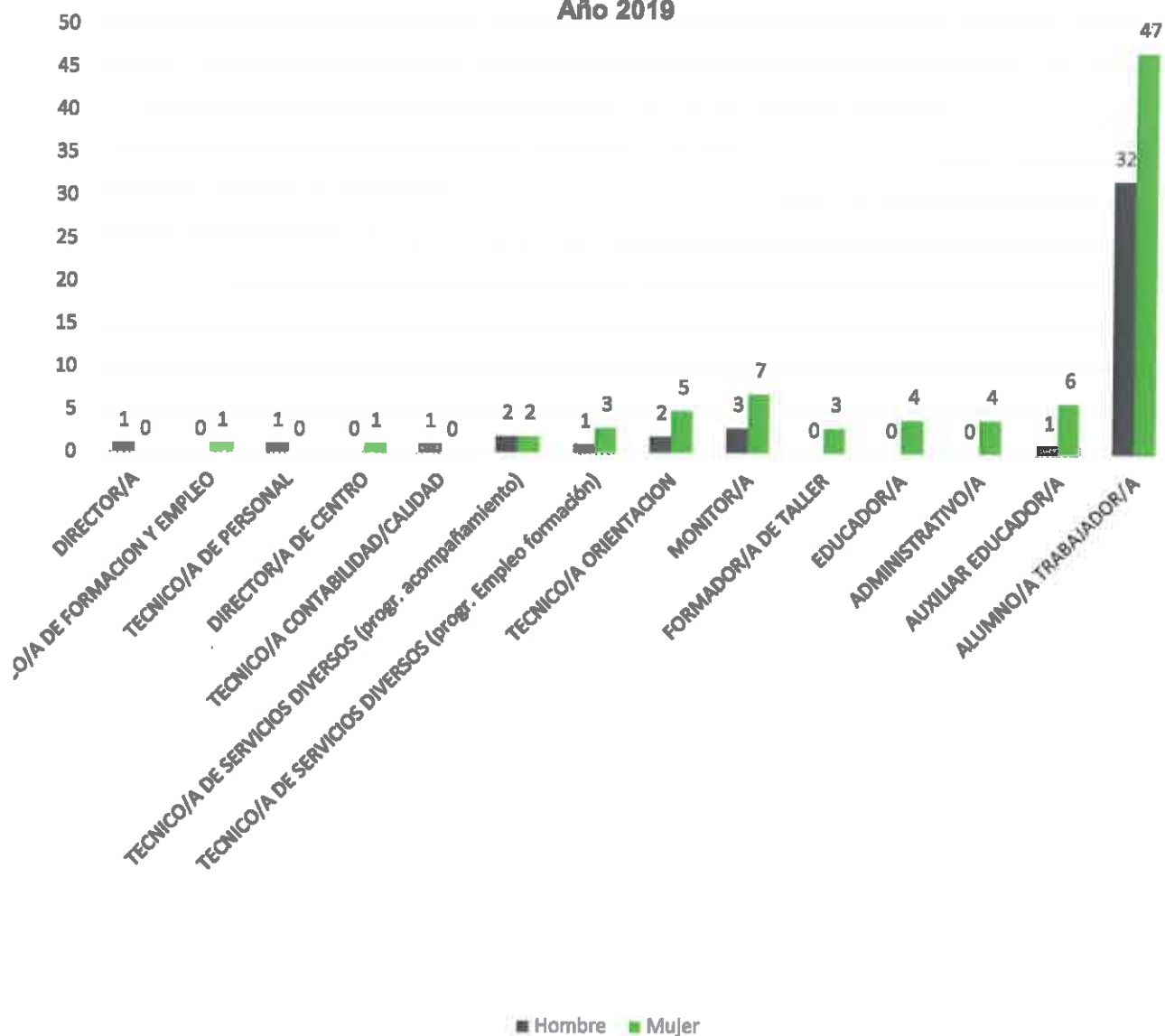
En el análisis que a continuación se detalla en los puestos de estructura vemos que no hay cambios significativos y que no hay grandes diferencias en cuanto a la perspectiva de género. Mientras que en los temporales irá variando en función de los años y el proceso de selección realizado, más adelante se detallará este procedimiento, pero se ha llegado a la conclusión de que se trata de un procedimiento objetivo y que no conlleva sesgos en cuanto al género de las personas seleccionadas.

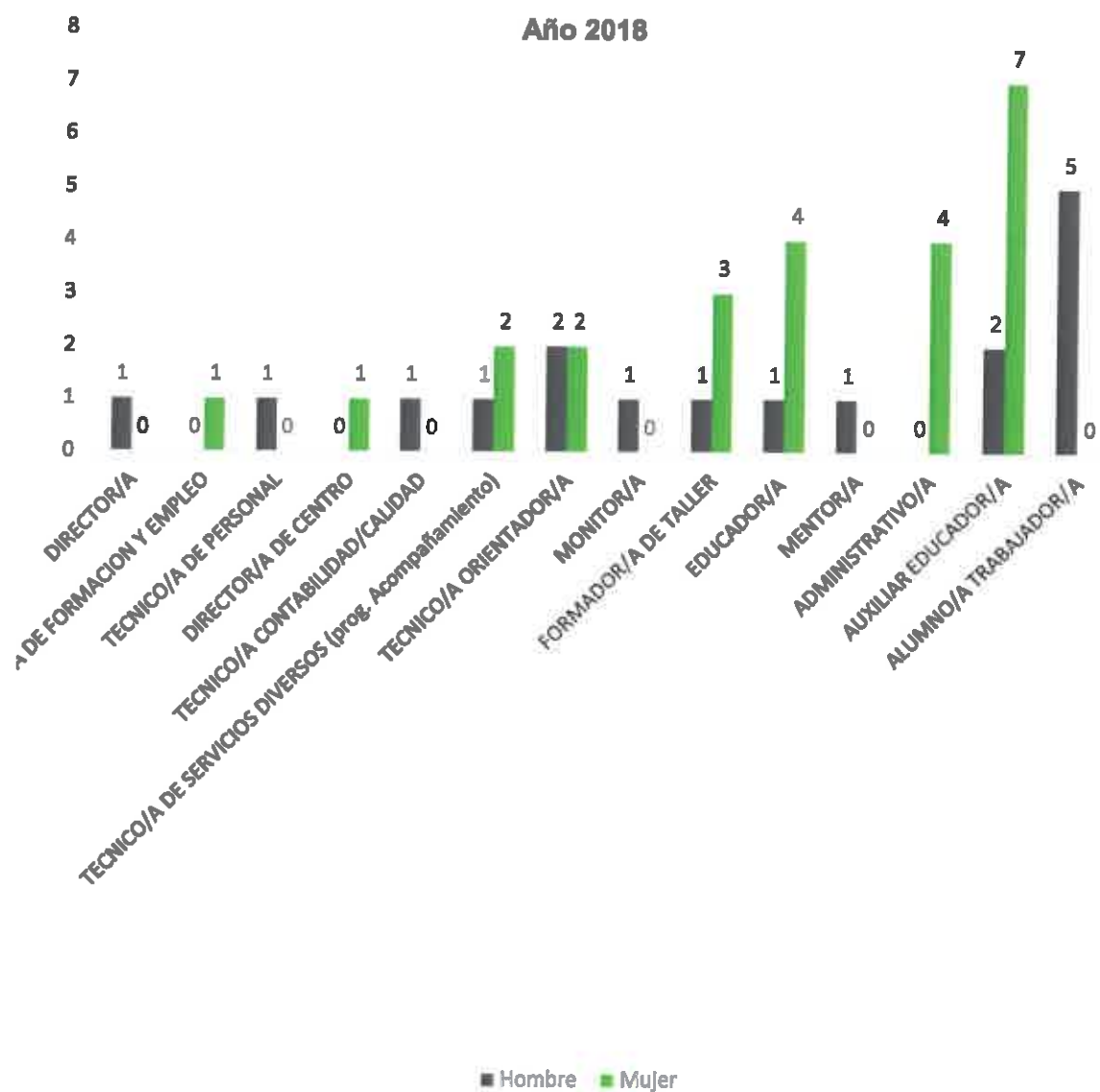
Si analizamos los puestos a lo largo de los años podemos observar:

Año 2020

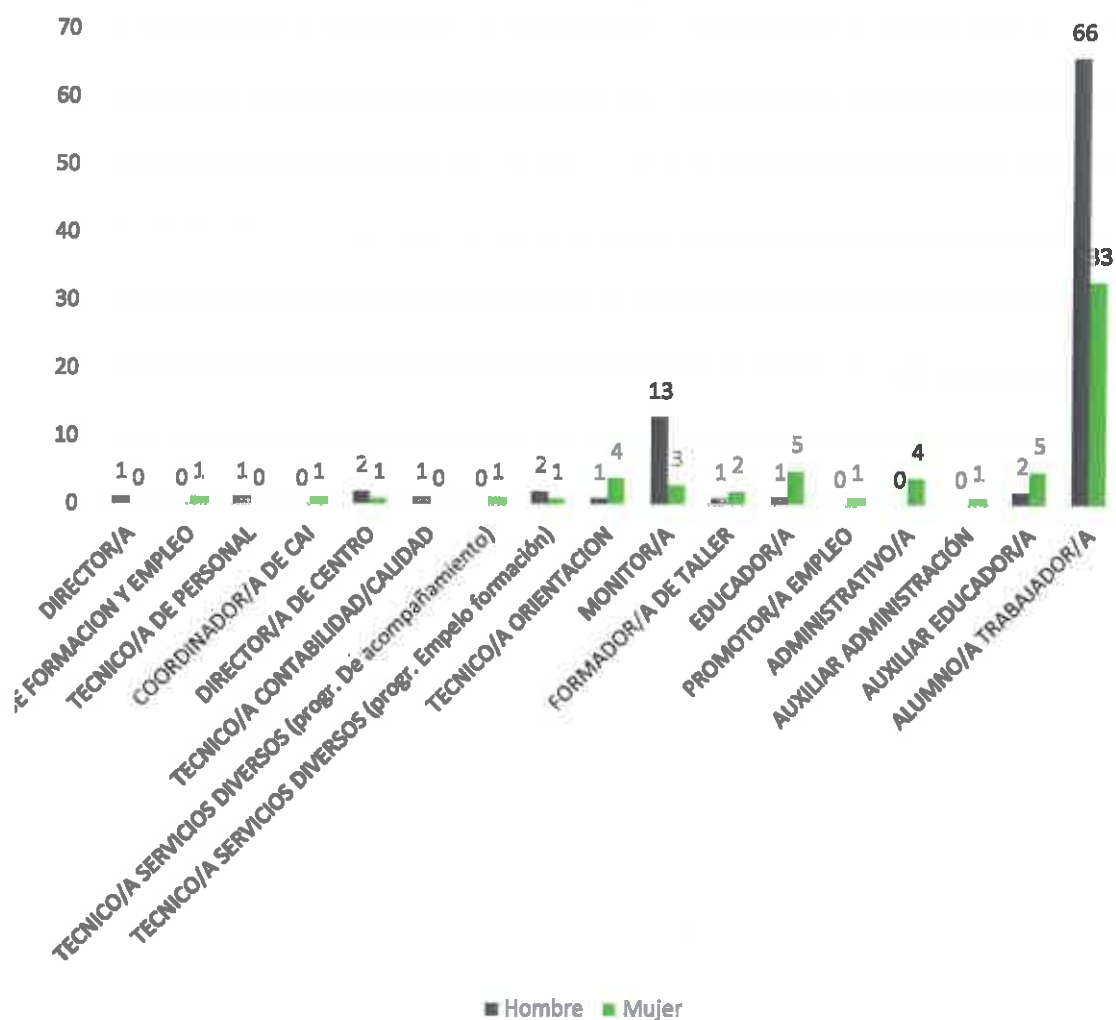


Año 2019





Año 2017

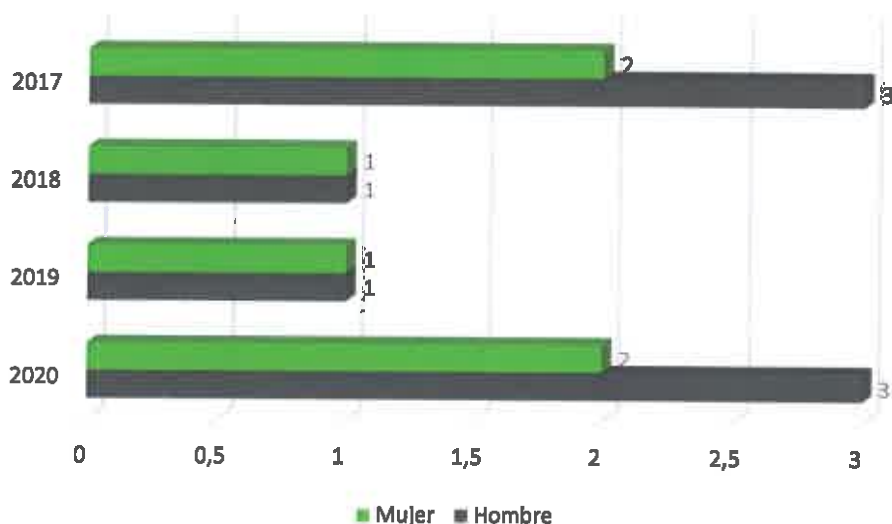


Análisis de datos por escalas.

Vamos a analizar cada uno de los puestos recogidos en las escalas anteriormente mencionadas, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Escala 01

Si analizamos los puestos de la escala 01 a lo largo de los últimos años, podemos observar que no hay diferencias significativas por razón de género.



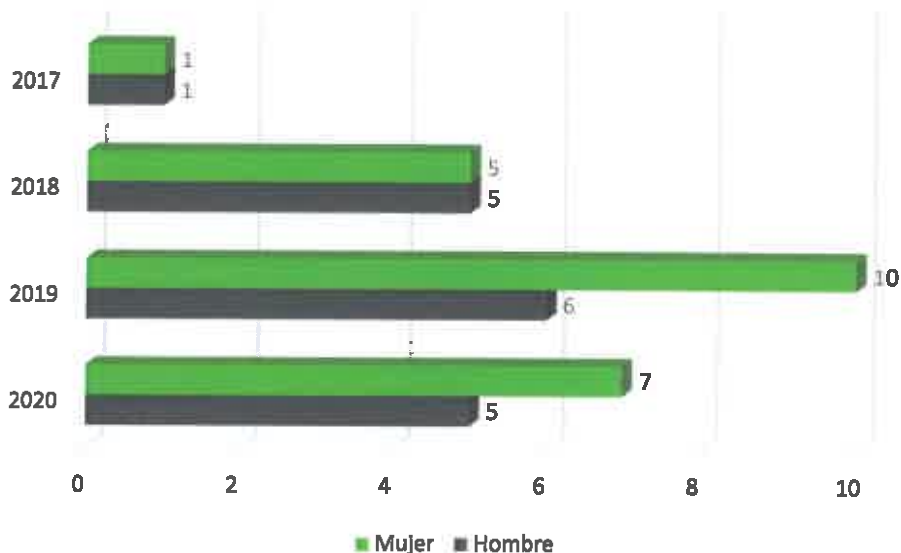
Si analizamos el porcentaje a lo largo de los años vemos un 57% de hombres frente al 43% de mujeres en estas posiciones.

A continuación analizamos esta escala respecto a varias variables, al no existir diferencias significativas nos centraremos en la situación actual, año 2020:

- **Estadística de la edad de las personas que integran la plantilla:** actualmente todas las personas de los puestos son mayores de 50 años.
- **Distribución de la plantilla en función de la antigüedad:** todas las personas que ocupan estos puestos tienen más de 15 años de antigüedad.
- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto:** todas las personas que ocupan estas posiciones tienen estudios universitarios de primer o segundo nivel.
- **Distribución de los puestos según el número de hijos/as:** no se observan desigualdades en cuanto al número de hijos.
- **Reducción de la Jornada:** no hay personal con reducción de jornada.

Escala 02

Si analizamos los puestos de la escala 02 a lo largo de los últimos años, podemos observar que estas posiciones han sido ocupadas por un 42,5% de hombres, frente al 57,5% de mujeres en estas posiciones. A raíz de estos datos podemos concluir que no hay diferencias significativas por razón de género.

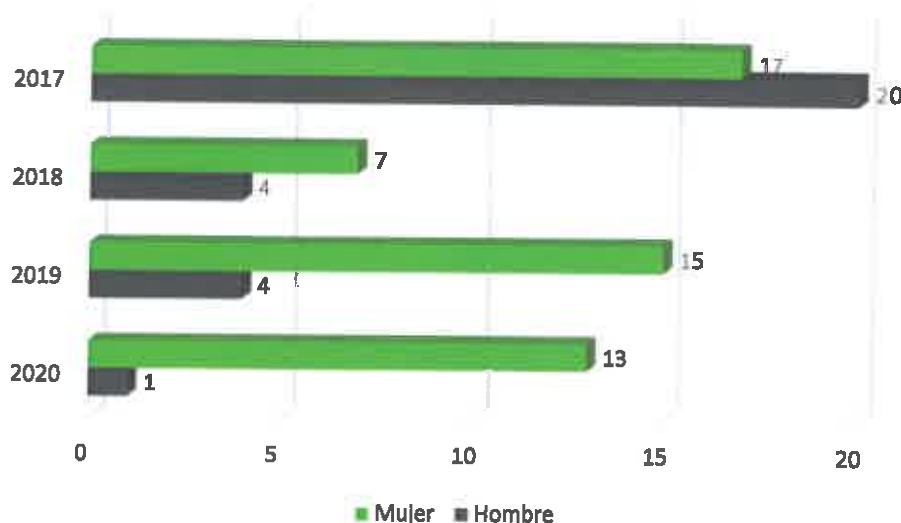


A continuación analizamos esta escala respecto a varias variables, al no existir diferencias significativas nos centraremos en la situación actual, año 2020:

- **Estadística de la edad de las personas que integran la plantilla:** los rangos de edad de las personas que ocupan estas posiciones están comprendidos entre 40 y más de 60 años. No se detectan desigualdades.
- **Distribución de la plantilla en función de la antigüedad:** se observa que no son posiciones con una alta antigüedad, el baremo está entre 0 y 10 años, pero repartido entre todas las personas que lo componen. Como único detalle se observa que la posición con más antigüedad es un hombre, de todas formas no podemos concluir que esto sea síntoma de algún tipo de desigualdad en la empresa.
- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios y:** todas las personas que ocupan estos puestos disponen de estudios universitarios de primer y segundo ciclo.
- **Distribución de los puestos según el número de hijos/as:** no se observan desigualdades.
- **Reducción de la jornada:** no hay personal con reducción de jornada.

Escala 03

Si analizamos los puestos de la escala 03 a lo largo de los últimos años, podemos observar que el porcentaje a lo largo de los años vemos un 36% de hombres frente al 64% de mujeres en estas posiciones. Por lo que podríamos decir que estas posiciones están feminizadas.



A continuación analizamos esta escala respecto a varias variables, al no existir diferencias significativas nos centraremos en la situación actual, año 2020:

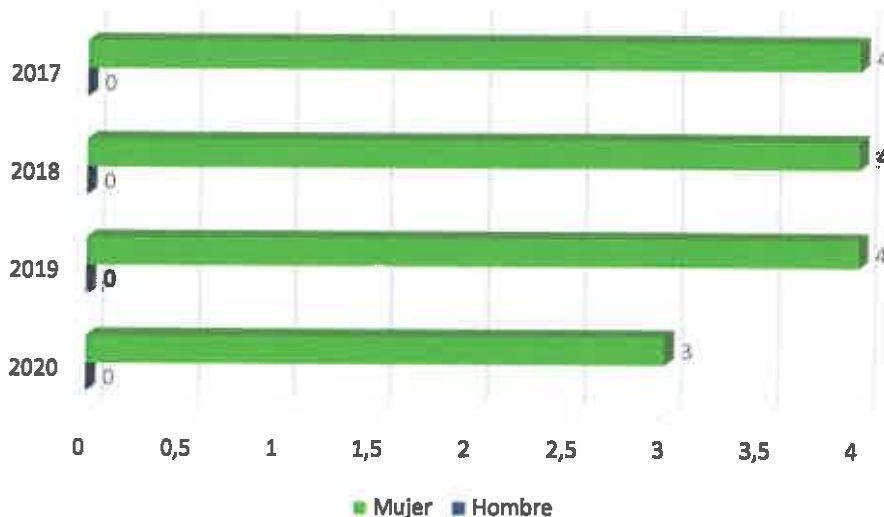
- **Estadística de la edad de las personas que integran la plantilla:** las edades que están representadas son desde los 35 hasta los 55 años.
- **Distribución de la plantilla en función de la antigüedad:** las antigüedades oscilan entre 0 y más de 15 años, las posiciones están claramente feminizadas. Solo hay un hombre con una antigüedad de entre 1 y 3 años.
- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto:** se trata de posiciones feminizadas, los estudios varían entre estudios primarios completos, FP grado superior, y enseñanzas universitarias de primer y segundo ciclo.
- **Distribución de los puestos según el número de hijos/as:** en esta variable podemos observar que hay personas con 0, 1 y 2 hijos, no se observa que el bajo porcentaje de hombres sea por este motivo.
- **Reducción de la jornada:** no hay personal con reducción de jornada.

En conclusión, esta escala está claramente feminizada, se trata de puestos de Educador/a, Formador/a de taller y Monitor/a. En las variables analizadas no se detecta que la diferencia se deba a ninguna de ellas, por lo que se analizará en el área de selección, contratación y promoción si el alto porcentaje de mujeres puede deberse a alguno de estos procedimientos.

Escala 04

Si analizamos los puestos de la escala 04 vemos que todas las personas que ocupan estas posiciones son mujeres. Se trata de una posición feminizada.

Podemos adelantar que es así porque se trata de posiciones de contrato Indefinido y las personas que ellos ocupan llevan más de 15 años en la organización.

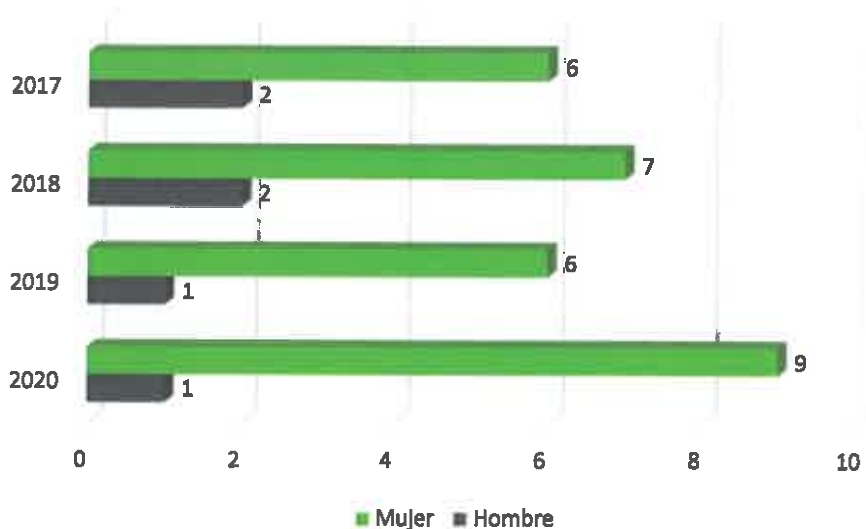


A continuación analizamos esta escala respecto a varias variables, podemos observar que no ha variado mucho a lo largo de los años, por lo que nos centraremos en la situación actual, año 2020:

- **Estadística de la edad de las personas que integran la plantilla:** todas ellas actualmente tienen más de 45 años.
- **Distribución de la plantilla en función de la antigüedad:** todas las personas actualmente contratadas son mujeres con más de 15 años de antigüedad.
- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto:** estudios de FP de grado medio y enseñanzas universitarias de primer y segundo grado.
- **Distribución de los puestos según el número de hijos/as:** no se observan desigualdades.
- **Reducción de la jornada:** no hay personal con reducción de jornada.

Escala 05

Si analizamos los puestos de la escala 05 a lo largo de los últimos años, podemos observar que estas posiciones han sido ocupadas en un 18% por hombres frente al 82% de mujeres. Por lo que podríamos decir que estas posiciones están feminizadas.



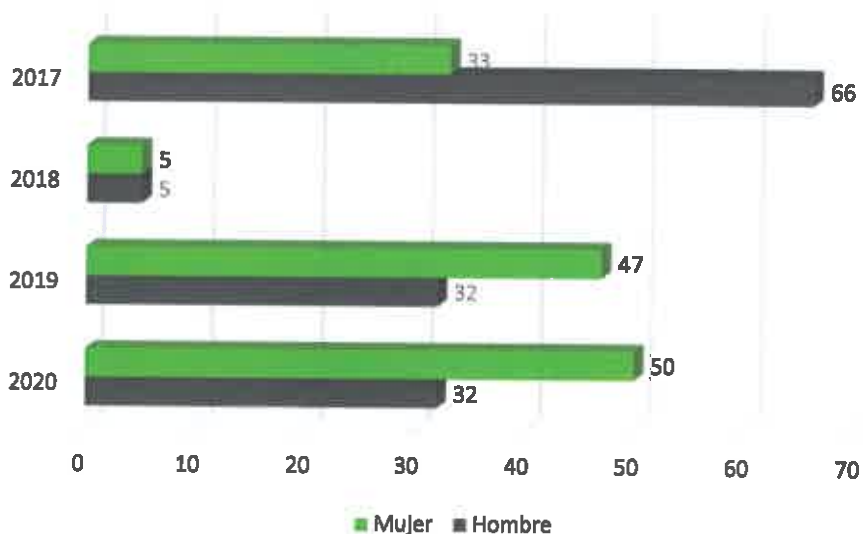
A continuación analizamos esta escala respecto a varias variables:

- **Estadística de la edad de las personas que integran la plantilla:** sus edades están comprendidas entre 30 y 55 años.
- **Distribución de la plantilla en función de la antigüedad:** oscila pudiendo encontrar personas que representan todos los intervalos de antigüedades. Al tratarse de un área claramente feminizada no se observan desigualdades en este sentido.
- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto:** los estudios varían entre certificado de profesionalidad, FP grado medio y superior y enseñanzas universitarias de primer y segundo grado.
- **Distribución de los puestos según el número de hijos/as:** no se observan desigualdades.
- **Reducción de la jornada:** no hay personal con reducción de jornada.

Podemos concluir lo mismo que en las dos escalas anteriores.

Escala 06

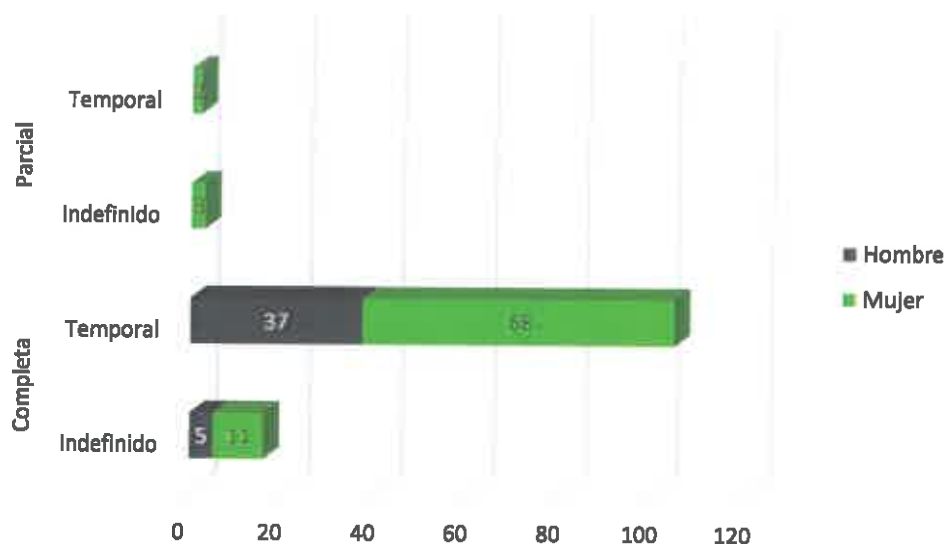
Si analizamos los puestos de la escala 06 a lo largo de los últimos años, podemos observar que estas posiciones han sido ocupadas por igual entre hombres y mujeres, un 50%. Por lo que podríamos decir que no existe desigualdad.



A pesar de no haber una diferencia en estas posiciones, a continuación vamos a analizar esta escala en diferentes variables en la actualidad, año 2020:

- **Estadística de la edad de las personas que integran la plantilla:** en esta variable comprende edades desde personas con menos de 20 años, hasta personas de más de 55. No se observan discriminaciones por razón de sexo.
- **Distribución de la plantilla en función de la antigüedad:** no se observa desigualdad. Todas las personas que ocupan esta posición tienen una antigüedad de entre 0 y 3 años.
- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto:** se trata de alumnos/as de las diferentes formaciones por lo que hay todo tipo de niveles de estudios, desde personas con estudios básicos, hasta superiores de primer nivel.
- **Distribución de los puestos según el número de hijos/as:** no se observan desigualdades.
- **Reducción de la jornada:** no hay personal con reducción de jornada.

Contrato y tipo de jornada:



Se observa que una mayor presencia de mujeres que de hombres.

Las personas contratadas con **contratos parciales, tanto temporales como indefinidos**, son mujeres, aunque su representatividad sobre el total de la plantilla es baja, representan un 4% del total.

Respecto a los contratos a jornada completa, hay una mayor representación de mujeres. Si vamos a detalle, de los contratos a **jornada completa e indefinido** del total de 16 personas un 31% son hombres frente a un 69% de mujeres. Respecto a los contratos a **jornada completa y temporales**, del total de 105 personas, un 65% son mujeres, frente al 35% de hombres.

4.5. Proceso de selección y contratación

4.5.1. Introducción

FUCOMI, es una entidad integrada dentro del sector público del Principado de Asturias, por lo que sus procesos de selección se realizan siguiendo los criterios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y concretamente, se debe a las instrucciones que desde el Principado de Asturias se aprueban para la contratación de personal en las entidades de su sector público. En concreto dichas convocatorias se realizan mediante la publicación de las correspondientes bases, las cuales son publicadas en la página web de FUCOMI, en el portal de transparencia del Principado y en la web de Trabajastur, así como también son publicados los resultados con las correspondientes puntuaciones. En todo caso en el procedimiento y requisitos de las distintas convocatorias no se realiza ninguna preferencia en cuanto a candidatos masculinos o femeninos.

Además la comunicación interna se realiza a través de los boletines de empresa, tableros de anuncios e intranet, asegurándose que la información llegue por igual a toda la plantilla, sin distinción de sexo, para cualquier puesto ofertado.

Durante los procesos de comunicación, se tienen en cuenta la utilización de imágenes y lenguaje no sexista.

Como excepción a lo anterior, en el caso de programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo el procedimiento de selección se debe realizar, por imperativo legal, por un procedimiento de selección con el Servicio Público de Empleo mediante la constitución de un grupo mixto que es el que establece los criterios de selección y reclutamiento de candidatos/as que según establece la normativa de aplicación se realizará mediante convocatoria pública, sondeo en Oficina de Empleo o ficheros del Servicio Público de Empleo. De todas formas, no se realiza ninguna preferencia en cuanto a candidatos masculinos o femeninos.

4.5.2. Factores que determinan la apertura de un proceso de selección

Habitualmente los procesos de selección se inician bien para la cobertura temporal de puestos de trabajo durante la ausencia de un/a trabajador/a con derecho a reserva del puesto, o ante el inicio de nuevas actividades o proyectos en los que es necesaria la contratación de personal adscrito a las mismas.

4.5.3. Publicación de ofertas

Previamente a la publicación se generan unas bases para la selección y contratación con toda la información relativa al puesto, que posteriormente es publicada a través de la página web de FUCOMI, en el portal de transparencia del Principado de Asturias y en la web de Trabajastur del Servicio Público de Empleo.

Para el desarrollo tanto de elaboración de perfiles de puestos, como de fases de los diferentes procesos de selección se siguen las indicaciones establecidas por el Gobierno del Principado de Asturias.

4.5.4. Desarrollo del proceso de selección

Desde FUCOMI no se observan diferencias relativas al número de currículos que llegan, siendo similares entre mujeres y hombres, superando también los procesos de forma igualitaria.

Como hemos visto anteriormente, si bien es cierto que hay un porcentaje mayor de mujeres que hombres en el último periodo, en líneas generales se observa una composición equilibrada en la plantilla.

Las personas encargadas de la realización de los procesos de selección, son personas con contrato indefinido (por imperativo legal), normalmente interviene el representante legal y los técnicos/as del centro o responsables de centros, no todas ellas disponen de formación en materia de igualdad.

Las pruebas selectivas consisten previamente en una valoración de méritos explicados en la publicación inicial, los baremos figuran en las bases de la convocatoria. Las personas que pasen el primer filtro de valoración de méritos, tendrán una entrevista presencial.

4.5.5. Decisiones de incorporación

La incorporación de las personas a los distintos puestos de trabajo está condicionada a la correspondiente selección, que se realizará mediante la realización de las pruebas establecidas en las bases de la correspondiente convocatoria, una vez realizadas las pruebas por el tribunal de selección, se procede a publicar los resultados con las correspondientes puntuaciones que determinarán la persona que será contratada, así como las correspondientes reservas por orden de puntuación.

4.5.6. Barreras internas, externas o sectoriales

Dentro de FUCOMI no se aprecian barreras en cuanto a la contratación. Todos los procesos de selección que se llevan a cabo mediante procedimientos abiertos y públicos. Tanto los requisitos de los/as candidatos/as como las pruebas a realizar no establecen preferencias entre personal masculino o femenino.

4.5.7. Datos cuantitativos

Todas las últimas incorporaciones realizadas por FUCOMI se han llevado a cabo mediante el procedimiento anteriormente descrito.

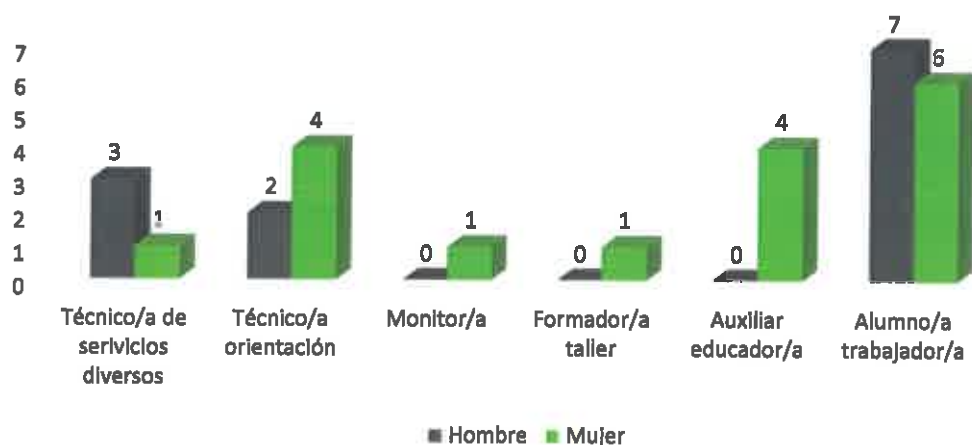
Ingresos en el año 2020:



Ingresos 2020 según la jornada:



Ingresos 2020 según el puesto de trabajo



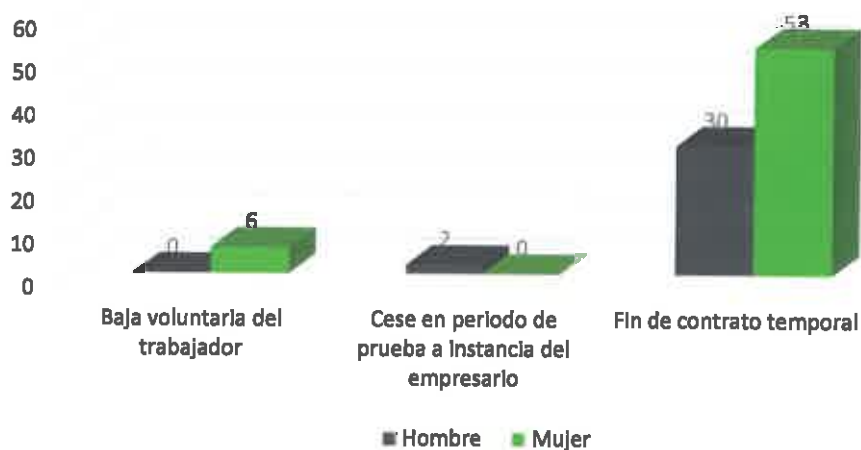
Edad:

Respecto a la edad de las contrataciones de 2020 no hay ningún patrón significativo, que pueda dar a entender algún tipo de discriminación en razón de sexo.

Situación familiar:

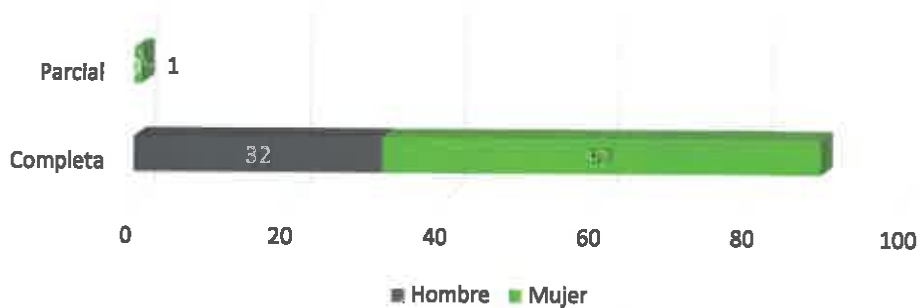
No se observan diferencias significativas en cuanto a la situación familiar, un porcentaje muy elevado de las personas incorporadas tienen una situación 3, sin diferenciar mujeres de hombres.

Ceses y causa, año 2020:



Jornada:

Del total de los ceses a jornada completa un 36% fueron hombre frente a un 64% de mujeres. En cuanto a los ceses a jornada parcial, simplemente hubo una desvinculación, coincidente con el sexo femenino.



Edad:

En cuanto a la edad no existe ningún patrón que dé a entender que hay algún tipo de discriminación en cuanto a la edad / sexo.

4.6. Proceso de Formación

Anualmente se elabora un **Plan de Formación Interna** el cual establece las distintas acciones formativas a desarrollar. Todo ello se llevará a cabo, previo examen de las peticiones de formación de los distintos centros y, mediante la detección de necesidades del personal, así como, de las distintas propuestas individuales que pueden realizar cada uno de las personas trabajadoras.

Además, FUCOMI en su convenio colectivo tiene establecido un sistema de becas para sus trabajadores/as, mediante el cual cualquier persona puede realizar los cursos que estime oportunos y que posteriormente FUCOMI puede financiar hasta el 100% del coste, previa decisión de la comisión paritaria del convenio.

La formación ofrecida a todas las personas que colaboran en FUCOMI tienen un carácter voluntario, y se imparte prioritariamente dentro de la jornada laboral, atendiendo a las sugerencias realizadas por parte de las personas que asistan de los distintos centros de trabajo.

A la hora de realizar la distribución de las horas formativas se tiene en cuenta la necesidad de la formación en función al puesto o normativa vigente, por lo que no se detecta ninguna anomalía en la distribución de horas referente al sexo de las personas trabajadoras.

Nº de personas que han recibido formación		Nº de personas	Mujeres		Hombres	
			Nº	%	Nº	%
2020		6	4	67%	2	33%
2018		8	4	50%	4	50%
Cursos realizados el último año y personas que han participado	Modalidad	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
			Nº	%	Nº	%
Prevención de la violencia y acoso sexual en el entorno laboral	Teleformación	6	4	66,67%	2	33,33%
Utilización no sexista del lenguaje	Teleformación	6	4	66,67%	2	33,33%
Igualdad de oportunidades en el mercado laboral	Teleformación	6	4	66,67%	2	33,33%

En el año 2019 no se ha realizado formación.

En el año 2020 se dieron dos ayudas económicas para formación de las establecidas en convenio colectivo, previa solicitud, una para un hombre y otra a una mujer.

Formación en función de las posiciones:



Se observa que las formaciones realizadas en los últimos años han sido formaciones exigidas por alguna norma, no se observan diferencias en cuanto a género.

Por lo que se puede concluir que en los últimos años el acceso a las acciones formativas es igualitario para mujeres y hombres. Incluso en la gran mayoría la asistencia es más alta por parte de mujeres.

4.7. Proceso de promoción profesional

En el artículo 8 del convenio colectivo, viene recogido el procedimiento de promoción interna a puestos vacantes, se intentará facilitar en aquellos casos que sea legal y organizativamente posible. Para ello se tendrán en cuenta titulación, antigüedad en la empresa además de reunir los requisitos que se exijan en las pruebas.

Cuando se identifica la una vacante a cubrir mediante promoción Interna, desde FUCOMI, como entidad integrada dentro del sector público del Principado de Asturias, debe realizar la selección de forma pública, se seguirá el criterio de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y, concretamente se debe a las instrucciones que desde el Principado de Asturias se aprueban para la contratación de personal en las entidades de su sector público, como se ha explicado en el apartado de selección.

Como canales de comunicación para todos los nuevos puestos vacantes se utiliza la página web de la empresa. Utilizando los mismos criterios para apertura de nuevos puestos, como de comunicación de los mismo que para la selección.

La descripción de puestos de trabajo se engloba dentro del convenio colectivo, no influyendo ninguna descripción en promover la desigualdad dentro de FUCOMI.

No se observan promociones en los últimos años analizados.

4.8. Condiciones de trabajo

FUCOMI dispone de una jornada laboral de 37,5 horas semanales recogida en el artículo 10 de su convenio. Su horario de trabajo general es de mañana salvo en aquellas actividades que resulta imposible como los CAIS.

Dentro de su convenio colectivo recoge las condiciones de trabajo de todas las personas trabajadoras, en el Artículo 14 permisos y licencias con derecho a retribución.

El sistema de retribución actual viene recogido en convenio colectivo, no existiendo complementos salariales, ni extrasalariales directamente pactados con la empresa, que no estén recogidos en el convenio.

Actualmente en FUCOMI no se observan reducciones de jornada de ningún tipo que puedan afectar a las condiciones de trabajo de las personas que colaboran en la organización.

4.8.1. Sistema de clasificación profesional

FUCOMI, tiene establecidos todos los puestos según convenio colectivo, en el anexo II, viene recogido la definición de los grupos profesionales y las funciones de cada puesto.

4.8.2. Sistema de trabajo y rendimiento, teletrabajo, entorno digital y desconexión

No se realiza teletrabajo, ni tienen recogido ningún procedimiento de desconexión digital.

4.8.3. Medidas de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género

No hay medidas específicas.

4.8.4. Otros

El sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, se desarrolla a través del convenio colectivo. Los procedimientos están descritos en los apartados de selección y promoción.

Las únicas suspensiones o extinciones de contrato en los últimos años son los contratos temporales asociados a proyectos concretos y debido a la finalización de los mismos.

No se ha detectado movilidad funcional y/o geográfica en los últimos años.

No se han detectado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

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

FUCOMI, tiene implementado un Plan de Conciliación, que está recogido en el convenio colectivo en su artículo 14.- Permisos y licencias con derecho a retribución. Y en el año 2008 fue reconocida con el premio III Premio Asturias Flexible en la categoría pequeña empresa. Y en el año 2021 ha sido reconocida a través del IVAC-Instituto de Certificación con el reconocimiento de excelencia en igualdad, Plan de Igualdad.

Dentro de los permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, están recogidas las excedencias, reducciones de jornada, permisos y otros beneficios que se enmarcan en el art. 56 de la LO 3/2007.

Ausencias



En el año 2020 se dieron 27.4 días de ausencias injustificadas, todas ellas de alumnos/as trabajadores/as de programas de empleo y formación.

EDAD	Incapacidad temporal		Accidente de trabajo		Maternidad		Riesgo durante el embarazo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 20			2					
De 21 a 25	7	2		2				
De 26 a 30		1						
De 35 a 40		1		1				
De 36 a 40						2		2
De 41 a 45		2						
De 46 a 50		3						
De 51 a 55		4		2				
De 56 a 60		1						
De 61 a 65				1				

ANTIGÜEDAD	Incapacidad temporal		Accidente de trabajo		Maternidad		Riesgo durante el embarazo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Menos de 1 año	7	9	2	3	0	0	0	0
De 1 a 3 años	0	1	0	1	0	1	0	1
De 3 a 5 años	0	1	0	0	0	0	0	0
Más de 15 años	0	3	0	2	0	1	0	1

TIPO DE VINCULACIÓN	Incapacidad temporal		Accidente de trabajo		Maternidad		Riesgo durante el embarazo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
100		1		2				
189		1						
200		2						
289						1		1
401		1						
410				2		1		1
421	7	9	2	2				

PUESTO	Incapacidad temporal		Accidente de trabajo		Maternidad		Riesgo durante el embarazo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
EDUCADOR/A		1						

FORMADOR/A DE TALLER		2		1				
MONITOR/A		1						
ADMINISTRATIVO/A				2				
AUXILIAR EDUCADOR/A		1		1	0	2	0	2
ALUMNO/A TRABAJADOR/A	7	9	2	2				

4.9.1. Criterios y canales de información para comunicar a la plantilla los derechos de conciliación.

Actualmente existe un Plan de Conciliación pactado y firmado por el Representante Legal de la empresa y el Delegado de personal, todas estas medidas están recogidas en el convenio colectivo y en la página web, por lo que están al alcance de todos y todas, disponiendo de las mismas posibilidades de acogerse a ellas.

Actualmente la jornada es continua y no hay personal acogido a reducciones.

4.10. Infrarrepresentación femenina

Como hemos visto a lo largo de la elaboración del diagnóstico, la presencia femenina en el total de las posiciones es más elevada que la de los hombres.

Si entramos más en detalle en cuanto a niveles jerárquicos o distribución de puestos por sexos sigue siendo favorable hacia las mujeres, aunque la desviación no es muy significativa.

Si vamos en más detalle, los puestos de mayor nivel jerárquico, escala 01, la proporción de hombres y mujeres es similar, todos ellos tienen más de 15 años de antigüedad.

Si analizamos la escala 02 respecto a los últimos años, vemos que la única persona con contrato Indefinido y más de 5 años de antigüedad son dos hombres.



Esto es debido a que los puestos en este nivel varían en función de los diferentes proyectos y/o actividades, de ahí que se trate de contratos temporales.

FUCOMI no muestra datos de Infrarrepresentación femenina en ninguna de sus áreas, departamentos o niveles jerárquicos.

En cuanto a la presencia de mujeres en la representación legal de las empresas y la representación legal de Comisión negociadora, se ha intentado que haya una representación equitativa.

- Por el lado de la empresa: Se ha intentado que todas las personas que conforman la comisión por la parte de empresa tengan competencias en recursos humanos y capacidad de decisión. Por esto se ha contado con el representante legal de la empresa, un hombre. La persona que se encarga del área de recursos humanos en la empresa, un hombre. Y la coordinadora de los CAI, una mujer.
- Por el lado de la representación legal de los trabajadores: actualmente en FUCOMI hay un único delegado de personal, un hombre. Se ha contado con los sindicatos más representativos del sector y han acudido desde CCOO Asturias un hombre y desde FeSP-UGT Asturias una mujer.

Por lo que la Comisión Negociadora de Igualdad queda constituido con una presencia de 4 hombres, frente a 2 mujeres.

Otros datos considerados y revisados en apartados anteriores son los criterios utilizados en los procesos de selección, contratación y promoción profesional. En estos casos los procedimientos están muy marcados, en su mayoría vienen dados por normas establecidas por el Gobierno del Principado de Asturias, en los que se marcan pautas objetivas.

Para la elaboración de perfiles profesionales se toma como referencia el convenio colectivo, en el caso de que vengan ahí recogidos. Algunos de los perfiles requeridos vienen establecidos por normativa, o por determinados certificados de profesionalidad, por lo que en estos casos hay que ceñirse a las especificaciones previamente establecidas.

Una vez que el perfil está claro se comienza un proceso de selección, siguiendo los criterios establecidos en el apartado *proceso de selección y contratación*.

4.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se adjunta protocolo de acoso sexual y por razón de sexo mediante ANEXO III.

4.12. Otras materias de análisis

Violencia de género

Hoy en día nadie puede discutir que las cifras de violencia de género resultan impactantes por sí solas.

Por ellos creemos una absoluta exigencia el afrontar la lucha contra ese fenómeno llegando a cuantas esferas de la vida de las víctimas quedan cercenadas. Este propósito de atención

sistémica se materializó por primera vez en nuestro país a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección Integral contra la violencia de género.

Como no podía ser de otro modo, este impulso tutelar de las damnificadas ha tenido la necesaria transición a otras previsiones legales, entre ellas, la relativa a los contenidos obligados de los planes de igualdad. En efecto, el Real Decreto 901/2020 formula la adopción de medidas específicas frente a la violencia de género como uno de los contenidos obligados de los planes de igualdad en las empresas.

Consciente de esa relevancia, FUCOMI ha querido también mostrar su compromiso con esta problemática, integrando en su plan medidas concretas que incluyen, entre otras, la formación en materia de violencia de género a todas las personas que conforman la plantilla, y un compromiso de acompañamiento a las víctimas, a fin de hacer lo menos traumático posible el tránsito por esta dolorosa situación.

Comunicación Incluyente y lenguaje no sexista

A través de la información analizada en el diagnóstico: procesos de comunicación, publicación de ofertas, etc. se realizan atendiendo a los principios de comunicación incluyente y lenguaje no sexista.

De todas a través de las medidas diseñadas se realizará una revisión paulatina de los procesos y procedimientos actuales y futuros, a fin de incluir en todos ellos este tipo de comunicación, tanto por escrito, como mediante imágenes.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

Actualmente en FUCOMI no se cuenta con evaluación y prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

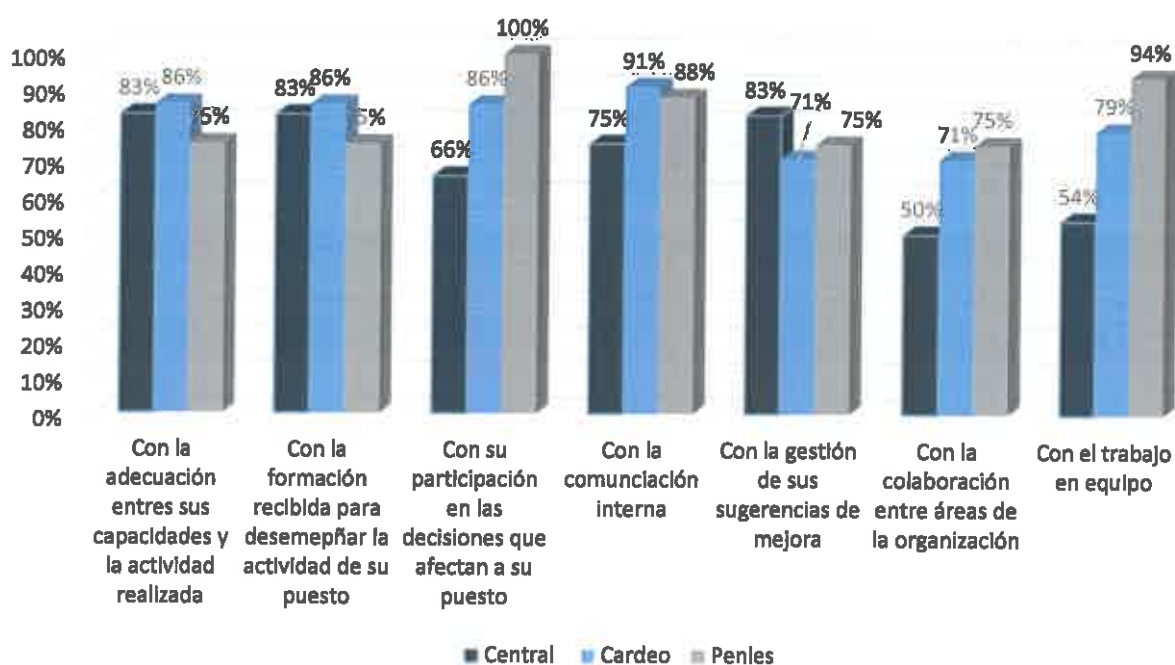
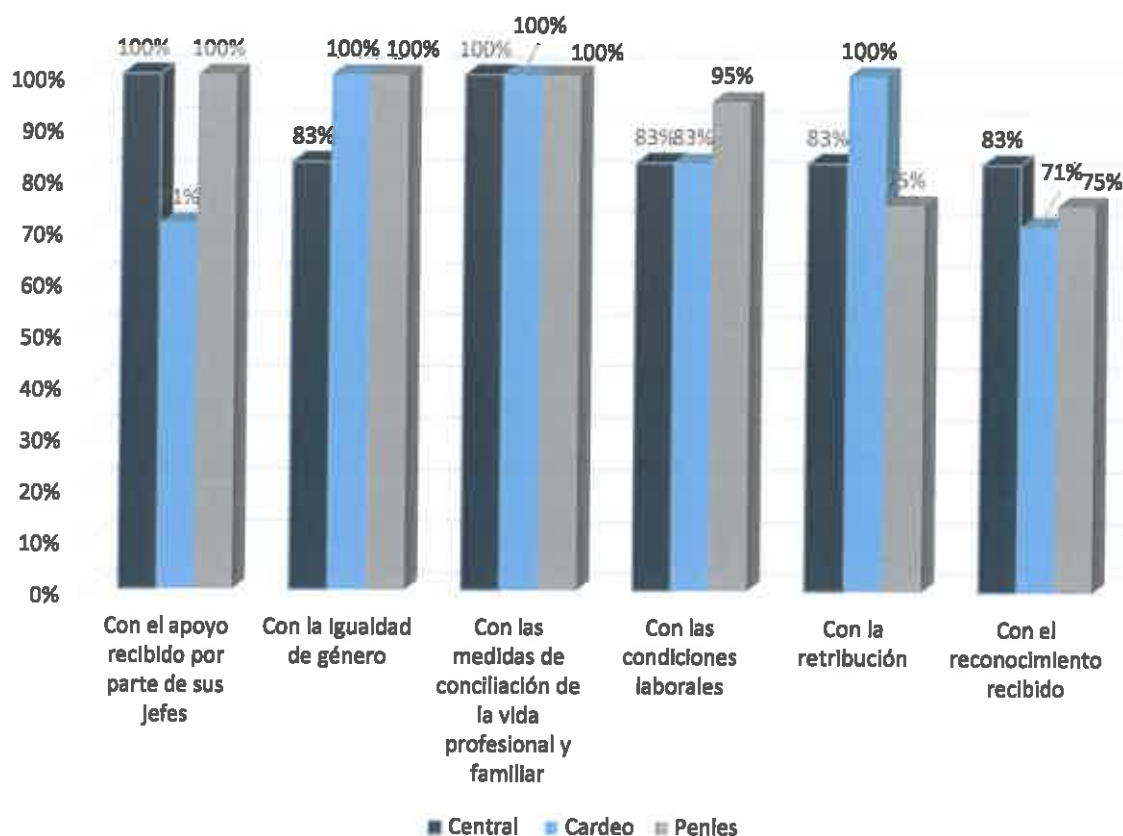
Opinión de la plantilla y de la dirección

Cuestionarios

Se han desarrollado cuestionarios para ayudar a la recopilación de información de forma que la plantilla pueda participar y dar su opinión acerca de su visión en materia de igualdad. No podemos obtener datos relevantes por haber sido de muy baja participación; 16 personas realizaron la encuesta.

Encuesta de clima laboral

En el año 2020 se ha elaborado una encuesta de clima laboral a los tres centros de trabajo: central, Cardeo y Penles, arrojando los siguientes resultados en cuanto a la satisfacción del personal en las siguientes materias:



Según la encuesta realizada las tres materias que más motivan al personal de FUCOMI son:

- Conciliación con la vida personal.
- Condiciones materiales (instalaciones, equipamiento, ergonomía...).
- Ambiente de trabajo.

Las tres materias que menos les motivan son:

- Prestigio de la Organización.
- Comunicación.
- Posibilidad de mejora profesional.

5. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.1. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

5.1.1. Introducción

El Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres nos indica en su artículo 1, que debemos establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Para ello solicitan desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Según el artículo 2, su ámbito de aplicación será de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Principio de transparencia

El artículo 3, del mismo Real Decreto desarrolla el principio de transparencia retributiva, que implica que tanto empresas como convenios colectivos integren y apliquen el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Y, se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el real decreto: registro retributivo, auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

5.1.2. Valoración de Puestos de Trabajo

Introducción

Si seguimos desarrollando el real decreto nos indica en su artículo 4, la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. Por lo que el primer paso para realizar nuestra auditoría retributiva es **evaluar los puestos de trabajo** existentes en la empresa.

Metodología

El modelo utilizado para la valoración de puestos de trabajo se basa en el **sistema de puntuación por factor**. De esta forma analizamos cada puesto de trabajo, a partir de su descripción, previamente validada con la empresa.

A la hora de realizar la valoración de puestos de trabajo, hemos utilizado un sistema basado en datos cuantitativos y cualitativos que nos permiten determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de forma que divide las tareas de cada puesto de trabajo, dando el nombre de "factores", y a cada factor se le ha otorgado un valor en concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Desarrollo

Para el desarrollo hemos identificado los factores y tras baremarlos se ha procedido a la transformación de cada factor en los puntos correspondientes para cada puesto, de forma que se ha establecido una jerarquía de puestos.

Conclusiones

Finalmente y tras la valoración de puestos de trabajo las agrupaciones quedarían tal y como se ha adelantado en la página 14.

5.1.3. Registro Retributivo

Introducción

Siguiendo con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, en su sección 1ª recoge la información relativa a Registro Retributivo.

Tal como adelantamos en el apartado anterior, es uno de los instrumentos que propone el real decreto para validar la transparencia retributiva.

Metodología

A continuación se realizará el análisis de las diferencias retributivas con perspectiva de género, en función a las escalas, y el tipo de retribución: salario base, complementos salariales y extrasalariales, todos ellos desglosados.

Para el correcto análisis de los datos, se han equiparado las retribuciones en el periodo objeto de estudio. De forma que todos ellos están normalizados en el periodo objeto de estudio.

Desarrollo

Los conceptos salariales a continuación desglosados vienen recogidos en el artículo 19 del Convenio Colectivo de FUCOMI, con excepción de los complementos por dirección y objetivos, que continuación se explican.

i. Salario base

El salario base, que percibe el/a trabajador/a por unidad de tiempo, en función del puesto de trabajo.

No se observan grandes diferencias en cuanto al salario base en ninguna de las categorías, ni en la comparativa total.

ii. Complementos salariales:

Todos los complementos salariales recogidos en la herramienta de registro salariales están regulados por convenio, con lo que las diferencias que se puedan observar son causa de la aplicación directa del Convenio Colectivo.

Los incrementos salariales serán los que para cada ejercicio se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias. Dichos incrementos se aplicarán a los conceptos de salario base y complemento de actividad. Igualmente, en el caso del incremento de un 1% adicional con destino al complemento específico u otro complemento adecuado previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias, en aquellos ejercicios que así se establezca en ésta, el mismo se destinará al ya existente **complemento de actividad**.

- **Dirección y objetivos:** se trata de los únicos complementos salariales que nos están recogidos en el convenio colectivo. Estos complementos se aplican directamente al representante de la entidad aprobados por el Patronato para compensar los nuevos poderes que se le otorgan, de ahí las diferencias con respecto al resto de grupos.
- **Antigüedad,** se devengará por quinquenios vencidos, todo/a trabajador/a que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente (según las cuantías establecidas para cada puesto de trabajo en la tabla salarial reflejada en el anexo I). Se entenderá como fecha de inicio de la antigüedad la fecha de inicio del último contrato en la empresa, salvo en el caso de realización de un contrato indefinido cuando el/la trabajador/a ya prestó servicios en la empresa con anterioridad, en este caso se computarán para la antigüedad todos los contratos de trabajo.

Para el personal del centro de gestión la antigüedad que cada trabajador o trabajadora tiene hasta la entrada en vigor de este convenio se considera consolidada. A partir de entonces el importe retributivo por los próximos quinquenios que se devenguen serán de 64,120 € para los Técnicos y 45,543 € para Administrativos y Conserje/Personal de apoyo.

- Las **pagas extraordinarias** serán dos al año por importe cada una de ellas de una mensualidad del salario base, complemento de actividad y antigüedad, y se devengarán en los meses de junio y diciembre, haciéndose efectiva la primera junto con la nómina del mes de junio y la segunda antes del 22 de diciembre, prorrateándose previo pacto o en aquellos casos en que una norma de obligado cumplimiento para la fundación lo hiciera necesario.

Retribuciones 2021:

Puesto	Salario Base	Actividad	Quinquenio antigüedad
Técnico/a	1.742,44 €	261,74 €	64,12 €
Administrativo/a	1.354,37 €	196,31 €	45,54 €
Conserje / personal apoyo	1.179,56 €	130,86 €	45,54 €
Director/a de centro	2.523,18 €	24,64 €	72,48 €
Arquitecto/a	2.090,24 €	299,39 €	61,14 €
Pedagogo/a	2.098,62 €	20,50 €	61,38 €
Arquitecto/a técnico/a	2.007,28 €	19,59 €	61,47 €
Promotor/a de empleo	1.859,55 €	18,16 €	51,23 €
Coordinador/a de formación Prof. EGB	1.859,55 €	18,16 €	51,23 €
Gestor/a de servicios diversos	1.859,55 €	18,16 €	51,23 €
Técnico/a de servicios diversos	1.756,15 €	17,15 €	51,31 €
Técnico/a en orientación e Inserción	1.756,15 €	17,15 €	51,31 €
Monitor/a de oficio	1.516,24 €	14,80 €	45,67 €
Auxiliar administrativo	1.269,53 €	12,37 €	38,82 €
Alumnos/as trabajadores/as			
Coordinador/a centros ocupacionales	2.267,50 €	85,82 €	50,84 €
Responsable de centro	1.515,32 €	14,80 €	51,45 €
Formador/a de taller	1.273,77 €	12,43 €	45,80 €
Educador/a	1.267,02 €	12,35 €	45,81 €
Auxiliar educador/a	989,76 €	9,66 €	38,95 €

* Los/as alumnos/as trabajadores/as su retribución viene establecida por Ley.

* El complemento de antigüedad no sufre incremento anual.

iii. Complementos extrasalariales:

Los/as trabajadores/as que por necesidad y orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radica su centro de trabajo, devengarán, durante la vigencia del convenio, una dieta de acuerdo con las normas internas de:

Dieta completa: 34,96 €.

— **Desayuno: 6,76 €.**

— **Comida: 14,10 €.**

— **Cena: 14,10 €.**

Transporte propio: 0,23 € por kilómetro recorrido.

Conclusiones

Si analizamos los datos reportados no vemos diferencias significativas que trasladen evidencias de desigualdades.

El total del promedio de salario base y complementos es de un 9% a favor de las mujeres, no se ven diferencias significativas.

5.1.4. Auditoría Retributiva

Introducción

Siguiendo con las Indicaciones del Real Decreto 902/2020, en su sección 2ª recoge la información relativa a la Auditoría Retributiva.

La auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Metodología

Para el análisis de la auditoría retributiva se han tenido en cuenta la igualdad retributiva de todas las personas que conforman la empresa.

Desarrollo

Al igual que en el registro retributivo, la diferencia está en los complementos de Dirección y Objetivos que se aplican directamente al representante de la entidad aprobados por el Patronato para compensar los nuevos poderes que se le otorgan, de ahí las diferencias con respecto al resto de grupos.

A continuación vamos a analizar las diferencias salariales tomando como referencia diferentes variables:

- **Según puestos y rangos de antigüedad:** en el total general se observa una diferencia retributiva del 6,6% a favor de las mujeres, debemos tener en cuenta que en este caso las mujeres conforman el 66,7% de la plantilla de FUCOMI.

El puesto donde se identifica una mayor diferencia es el puesto de auxiliar educador/a que aparece con una diferencia de un 32,4%, siendo las mujeres un 85,7% de las personas que conforman este grupo. Si entramos a detalle podemos observar que la diferencia viene determinada por el complemento de antigüedad, en esta posición hay un hombre frente a 7 mujeres, él tiene un complemento de antigüedad alto (más de 15 años en la empresa) mientras que la media de los complementos de las mujeres baja, al haber personal con antigüedad elevada y otras sin ella.

- **Según puestos y número de hijos/as:** el resultado es igual al anterior, un 6,6% de diferencia a favor de las mujeres. El puesto con más diferencia es el mismo y por el mismo motivo.
- **Según puestos y tipo de contrato:** misma diferencia que en los casos anteriores, un 6.6% a favor de las mujeres.
- **Según niveles de responsabilidad y exigencia:** no se observan diferencias significativas.
- **Según grupos profesionales y categorías:** no se observan diferencias significativas.
- **Según departamentos y niveles de responsabilidad:** no se observan diferencias significativas.

c) Conclusiones

En el análisis global de la empresa en cuanto a su sistema retributivo podemos observar que no existen diferencias significativas en cuanto a sexos, ni desde la perspectiva de puestos de trabajo, ni de niveles jerárquicos.

No hay política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos, tales como evaluaciones de desempeño, negociaciones individuales o específicos vinculados a la situación contractual.

En cuanto al análisis retributivo desde FUCOMI no pueden realizar cambios porque viene dirigido a través de la Ley de Presupuestos del Estado, por lo que no se pueden aplicar medidas en esta materia.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de FUCOMI contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones que pretender garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar toda forma de discriminación tanto directa, como indirecta por razón de sexo.

El presente Plan ha sido diseñado para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la empresa, se ha realizado teniendo en cuenta la coherencia interna, y está abierto a cambios que permitan

adaptarse a cada casuística en particular que puedan surgir en las fases de evaluación y seguimiento.

El Plan parte de un compromiso de la Empresa que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad persigue los siguientes objetivos de forma general:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

A continuación se desarrollarán los objetivos generales y específicos de cada área de actuación en concreto, y se indicarán las medias de actuación con sus correspondientes indicadores. También quedarán contemplados los plazos, recursos y responsables de cada una de ellas.

7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, PLAZOS, RECURSOS E INDICADORES

Todas las medidas contenidas en el presente Plan tienen transcendencia en la consecución de la igualdad real y efectiva, y con ellas se da cobertura concreta a todos los contenidos propios de un Plan de Igualdad.

Todas ellas están formuladas de forma clara y directa, se han distribuido por ejes y van acompañadas de su plazo de ejecución, así como de los indicadores de seguimiento y de las áreas responsables de su implementación y seguimiento.

Para llevar a cabo una correcta y adecuada implantación de las medidas previstas en el II Plan de Igualdad, FUCOMI se compromete a poner a disposición todos y cada uno de los medios y materiales y personales de los que dispone y que resulten necesarios a tal fin. Téngase en cuenta que cada una de las medidas contenidas en el presente Plan incluye una referencia expresa al

órgano responsable de su implantación y posterior seguimiento y evaluación, mediante la identificación de los indicadores de cumplimiento.

Paralelamente, a fin de testar el cumplimiento de las medidas, el Plan contiene también una identificación de mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación, en los tiempos marcados en cada caso. De todas formas, como se ha señalado en el apartado correspondiente, la comisión de revisión y seguimiento, procederá a la elaboración de los informes oportunos, en las condiciones temporales.

Área de actuación: GENERAL

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la fundación, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.
2. Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan de Igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.
3. Promover la incorporación de perspectiva de género en los procedimientos y proyectos de la empresa.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Publicar la Información más significativa sobre todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, así como las buenas prácticas e iniciativas innovadoras desarrolladas en este ámbito.	Número de contenidos publicados.	Representante Legal	●			
Potenciar el uso del buzón de sugerencias y de quejas de las personas que conforman la empresa en materia de igualdad; y en cuanto a la implantación del Plan de Igualdad.	Número de sugerencias y quejas realizadas. Número de mujeres y hombres que han presentado sugerencias.	Representante Legal	●	●	●	●
Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en la elaboración de normas, en los documentos y planes estratégicos, así como como en los procesos y manuales de gestión de personal.	Número de normas, documentos, planes y comunicaciones de nueva creación en los que se utiliza un lenguaje inclusivo.	Representante Legal	●	●	●	●
Incorporar la variable género en cualquier tipo de recogida de información para realizar estadísticas que detecten desigualdades entre el personal, como por ejemplo en la encuesta de clima laboral.	Número de incorporaciones de la variable género en los procesos de recogida de información.	Representante Legal	●	●	●	●

Área de actuación: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, impulsando medidas que ayuden a disminuir o eliminar las posibles desigualdades existentes. Se pretende a través de políticas de personas realizar una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción del talento, evitando cualquier discriminación explícita y/o implícita.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa 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, tendente a eliminar la segregación horizontal y vertical presente, así como las herramientas y procedimientos utilizados en el proceso.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Garantizar la comunicación con lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.	Número de ofertas publicadas con lenguaje no sexista.	Representante Legal	●	●	●	●
Formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los mismos y órganos de selección del personal.	Número de cursos impartidos a cada órgano de selección de personal y componentes del órgano que convoca y hace seguimiento de las bolsas de empleo.	Representante Legal	●	●	●	●
	Número de hombres y de mujeres participantes / Número de horas de cada curso.					
Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público, realizando un estudio interno anual sobre el impacto de género en el acceso al empleo con referencia expresa a la representación de mujeres y hombres en los procesos selectivos concluidos el año anterior.	Número de cv recibidos con perspectiva de género.	Representante Legal				
	Número de personas que pasan a la fase de entrevista, diferenciando mujeres - hombres.		●	●	●	●
	Número de mujeres y hombres contratadas/os en el último periodo, por niveles jerárquicos.					

En Idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.	Número de personas seleccionadas a las que le ha aplicado esta medida identificando hombre/mujer.	Responsable Legal	☒	☒	☒	☒
--	---	-------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Revisar desde la perspectiva de género el Manual de Puestos donde, por cada categoría profesional, se describan las tareas a desarrollar y las características que debe tener el/la candidato/a.
2. Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Análisis periódico de las mujeres y hombres que ocupan cada puesto.	Número de mujeres y hombres que ocupan cada posición.	Representante Legal	☒	☒	☒	☒

Área de actuación: FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.
2. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
3. Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Formar en la utilización del lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, así como en gestión de personal con perspectiva de género.	Número de cursos impartidos. Número de mujeres y hombres que han solicitado, participado y superado dichos cursos	Representante Legal	●	●	●	●
Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.	Número y tipo de acciones formativas. Número de participantes por sexo.	Representante Legal	●	●	●	●
Sistematizar la inclusión de la variable sexo en las bases de datos de gestión de la formación.	Documentos.	Representante Legal	●	●	●	●
Diseñar un programa de comunicación dentro del Plan de Formación, que asegure formación para toda la plantilla (incluyendo formación en acoso sexual y/o por razón de sexo).	Programa de comunicación realizado.	Representante Legal	●	●	●	●

Área de actuación: PROMOCIÓN

OBJETIVO GENERAL

Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional, así como promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y de mayor relevancia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la no discriminación en los procesos de promoción profesional.
2. Identificar los estereotipos y roles asociados a las distintas categorías profesionales y definir las pautas para erradicarlos, introduciendo la perspectiva de género.

Medidas	Indicadores	Respon- sables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Introducir en los análisis de las promociones la variable de género.	Número de mujeres promocionadas.	Responsable Legal	●	●	●	●
	Número de hombres promocionados.					

Área de actuación: CONCILIACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal, reduciendo las desigualdades y desequilibrios en esta materia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar las medidas de conciliación, en todas las organizaciones, desde el enfoque de género.
2. Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.
3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

Medidas	Indicadores	Respon- sables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Elaborar un nuevo catálogo de medidas de conciliación	Número de campañas propuestas y efectuadas.	Representante Legal	●	●	●	●
Elaborar una encuesta entre el personal a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad	Elaboración y desarrollo de encuesta	Representante Legal			●	
Programar campañas de información y sensibilización de las medidas actuales en FUCOMI que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Especialmente entre el personal temporal de nueva contratación	Número de campañas realizadas	Representante Legal	●	●	●	●
Facilitar que todas las formaciones se puedan realizar o se realicen en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Formaciones y sus horarios.	Representante Legal	●	●	●	●
En el caso de que los cursos de formación impartidos por la empresa tengan que realizarse fuera de la jornada laboral se generará una bolsa de horas que la persona podrá recuperar.	Nº de cursos realizados fuera de la jornada laboral, identificando a las personas que han asistido.	Representante Legal	●	●	●	●

Se otorgará preferencia en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado procedentes de un permiso de maternidad o paternidad, o hayan ingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y de atención a mayores dependientes o personas con discapacidad	Número de mujeres y/o hombres a los que se le han adjudicado plazas de preferencia en los cursos de formación.	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
En el caso del permiso por enfermedad con hospitalización de familiar hasta el segundo grado, dicho permiso, podrá ser disfrutado mientras el familiar esté hospitalizado o en los diez días siguientes al alta.	Número de personas trabajadoras que se acogen a la medida	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Acumulación de la hora de lactancia en jornadas completas que supongan al menos 21 días naturales de disfrute	Número de personas trabajadores que se acogen a esta medida	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Disfrute del permiso de matrimonio en fechas diferentes al hecho causante con acuerdo con la Dirección.	Número de personas trabajadores que se acogen a esta medida	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Licencia sin derecho a retribución. Posibilidad de solicitarla sin el preaviso de un mes en el caso de motivos familiares	Número de personas trabajadores que se acogen a esta medida	Representante Legal	☒	☒	☒	☒

Área de actuación: ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Prevenir la discriminación laboral por acoso derivado por cualquier causa, primando el respeto a la dignidad de la persona y prohibiendo todo tipo de situaciones de violencia, sancionando con contundencia las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir la discriminación laboral por acoso sexual y por razón de sexo, cualquiera que sea la causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
2. Actuar de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, planteando a las víctimas las correspondientes soluciones o sanciones y asesorando sobre todos los procedimientos y todas las situaciones posibles.
3. Sensibilizar a la empresa en materia de violencia de género y aplicar medidas que faciliten la situación laboral y social de las víctimas.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas o campañas informativas sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género. Facilitando así las oportunidades de información a todas las personas que conforman la empresa, contribuyendo así a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.	Número de protocolos elaborados. Número de campañas realizadas. Número de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	Representante Legal	●	●	●	●
Informar a todas las nuevas incorporaciones de la existencia del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y de su procedimiento.	Número de personas informadas.	Representante Legal	●	●	●	●

Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.	Informe presentado.	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la empresa.	Número de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Revisión del protocolo de acoso sexual de manera periódica.	Actualización del protocolo.	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.	Número de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Llevar un control numérico denuncias a través del protocolo: acoso sexual y por razón de sexo.	Número de personas que han denunciado.	Representante Legal	☒	☒	☒	☒
Formación a la comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada	Representante Legal	☒	☒	☒	☒

Área de actuación: COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Unificar criterios en el uso de lenguaje en términos de igualdad, asegurando que las comunicaciones internas y externas favorezcan una representación equilibrada de géneros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, así como garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
2. Difundir los protocolos o procedimientos modificados desde el punto de vista de la igualdad de género, como pueden ser actuación de acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, etc.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2022	2023	2024	2025
Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc.	Representante Legal	●	●	●	●
Informar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tabloneros de anuncios o vía online (plataforma de empresa, correo electrónico...).	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.	Representante Legal	●	●	●	●
Utilizar, en la página web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Política de igualdad en web.	Representante Legal	●	●	●	●
Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Representante Legal	●	●	●	●
Adaptar las normas internas; procesos y procedimientos con lenguaje no sexista.	Número de documentos adaptados.	Representante Legal	●	●	●	●

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

El seguimiento y la evaluación del II Plan de Igualdad tienen como objetivo analizar el desarrollo del Plan y la implantación de las medidas previstas, con el objetivo que la Comisión de seguimiento y evaluación emita una valoración crítica que permita tomar decisiones de cara al futuro.

Se realizará de forma periódica conforme a lo dispuesto en el calendario de actuaciones, mediante la emisión de informes de seguimiento. Dichos Informes incluirán al menos una evaluación intermedia (a los dos años de vigencia del plan) y otra al final sin perjuicio de que las medidas del Plan de Igualdad puedan 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.

La responsabilidad de estos informes recae en la Comisión de Seguimiento a partir de la información facilitada por los responsables de cada medida según los Indicadores de responsabilidad contenidos en el Plan.

De dichos informes se dará traslado a la comisión de seguimiento del Plan, encargada de su evaluación, así como, en su caso, de proceder a su revisión (en el sentido de actualización) o reforma a la luz de los datos que arrojen los instrumentos de seguimiento y control. Dicha Comisión queda constituida del modo que sigue.

Por parte de la representación de la empresa:

- Antonio Álvarez Álvarez.
- Ana Rosa Arce Menéndez.
- Rafael Rodríguez Rodríguez.

Y por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Julio Fernández Suárez, Delegado de Personal en FUCOMI.
- Emma Fernández Alonso, FeSP-UGT Asturias.
- Ignacio García Sánchez, CCOO Asturias.

Si por razones justificadas alguna de las personas anteriormente señaladas hubiera de cesar en su condición de miembro de la comisión, esta circunstancia se comunicará a los restantes miembros, procediendo a su sustitución por otra persona designada por empresa o por el sindicato correspondiente, según el caso.

La comisión se reunirá al menos anualmente para la actualización o en su caso revisión tras la recepción de los señalados informes de seguimiento. Ello sin perjuicio de la posibilidad de reunirse en más ocasiones si la evolución del plan o la aparición de nuevas necesidades así lo aconsejan. En tal caso, la comisión podrá reunirse a solicitud o propuesta de FUCOMI o de los sindicatos. En este último caso, bastará con que alguna de las partes lo solicite razonadamente.

Esta misma comisión será la encargada de mediar en su caso para la solución de los posibles conflictos que puedan surgir respecto del cumplimiento o incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan.

La presente comisión quedará constituida un mes después de la firma del Plan.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, indicadores, responsables, y plazos; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Igualdad en caso de:

- a) Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b) No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c) Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- d) Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos,

si así se acuerda, previa intervención paritaria de la comisión del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

ANEXO I. REGISTRO DEL II PLAN DE IGUALDAD FUCOMI

El presente Plan será objeto de inscripción en registro público como plan acordado entre FUCOMI y la representación sindical de los empleados y empleadas de todos los centros.

Con tal inscripción en el registro se permitirá el acceso público a su contenido, a fin de que todas las personas que puedan estar interesadas conozcan su argumento. Además su contenido se publicará en la página web de FUCOMI.

ANEXO II. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Los abajo firmantes, miembros de la comisión negociadora, firman el presente Plan de Igualdad:

En Turón, a 11 de marzo de 2022

Fdo. _____

Fdo. _____

Fdo. _____

Fdo. _____

Fdo. _____

Fdo. _____

ANEXO III. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Índice

I. COMPROMISO DE FUCOMI EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	62
II. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	63
2.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.	63
2.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	64
III. RESPONSABILIDADES	66
IV. ÓRGANOS COMPETENTES.	67
V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....	67
VI. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	68
VII. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS QUE DEBEN INSPIRAR LA ACTUACIÓN DE FUCOMI	71
VIII. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	74
ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN FUCOMI	75
ANEXO II. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS.....	78
ANEXO III. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO FRENTE AL ACOSO.....	79
ANEXO IV. TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS.....	80

I. COMPROMISO DE FUCOMI EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, FUCOMI manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FUCOMI quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, FUCOMI 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 FUCOMI.

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

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde 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 virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen 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 RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, FUCOMI al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – 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 quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Turón, a 17 de enero de 2022

Antonio Álvarez Álvarez

II. 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 Fundación de las Comarcas Mineras (en adelante FUCOMI) implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los 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, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa FUCOMI 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.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en FUCOMI.

FUCOMI, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en 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 FUCOMI no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. 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 todos cuantos conformamos la empresa, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener

comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento Interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, FUCOMI sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Definición de acoso sexual

Definición de acoso sexual: sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este 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 se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Definición de acoso por razón 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.

Acoso por razón de orientación sexual

Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

Acoso por razón de identidad y expresión de género

El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades.

Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).

Estas modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad.

No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando de la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

III. RESPONSABILIDADES

La realización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, podrá dar lugar a la exigencia de los siguientes tipos de responsabilidades, según la entidad y circunstancias de cada caso.

- a. Responsabilidad disciplinaria.
- b. Responsabilidad penal.
- c. Responsabilidad en materia de protección de datos (administrativa).
- d. Responsabilidad civil, derivada de daños materiales o daños morales.

FUCOMI, como responsable de la garantía de la salud de los empleados procurará, dentro del ejercicio de sus competencias, que se hagan efectivas las responsabilidades derivadas de las situaciones anteriormente mencionadas, especialmente en lo relativo a la responsabilidad disciplinaria y por infracción de la normativa de protección de datos.

La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que tipifica el delito de acoso sexual, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Ante indicios fundados de su comisión en el ámbito laboral, FUCOMI denunciará ante el orden jurisdiccional correspondiente las que pudieran ser constitutivas de un delito de acoso sexual o de delitos relacionados con violencia de género.

Delito de acoso sexual

Será constitutiva de un delito de acoso sexual la siguiente conducta: solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar a la víctima, con tal comportamiento, una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Esta conducta lleva asociadas las siguientes penas:

- Con carácter general, el que realizare esta conducta será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.
- Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.
- Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

IV. ÓRGANOS COMPETENTES

Será competencia de la **comisión de seguimiento** de FUCOMI la **adaptación** de las medidas de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo previstas en el presente Protocolo. Así como, competencia de la misma la resolución de los procedimientos frente a las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

La comisión de seguimiento designará a una persona encargada de realizar la investigación, que actuará como asesor/a. También corresponderá a la comisión de seguimiento la adopción de las medidas de evaluación referidas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para garantizar la aplicabilidad del presente protocolo, la comisión de seguimiento designará a los/as asesores/as que crea conveniente para garantizar la aplicación de las medidas recogidas en el presente protocolo.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

FUCOMI, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, llevará a cabo las siguientes acciones:

1. Publicidad y difusión de este Protocolo, a través de su publicación en la página web.
2. Información preventiva y formación a todos los empleados sobre las conductas que, pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo y, en su caso, delito de violencia de género.
3. Entrega del presente Protocolo a las personas que empleen a prestar servicios en FUCOMI, a la información de prevención de riesgos y seguridad.
4. Mención del presente Protocolo en el Plan de Igualdad de género en el ámbito de FUCOMI.

Además de lo anterior, si se considerará conveniente a la luz de los datos de incidencia de las situaciones de acoso, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

1. Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.
2. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del procedimiento de resolución de situaciones de conflicto regulado en este Protocolo.
3. Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación de las personas que presten servicios en el ámbito de la igualdad de género, especialmente enfocadas a la identificación de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género y al conocimiento de presente Protocolo.

VI. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

El procedimiento se iniciará con la presentación de la denuncia verbal o escrita, que podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada y/o por su representante legal. Además de las personas afectadas, siempre que cuenten con la autorización de éstas, podrán también iniciar presentar denuncia la representación de las empleadas y empleados, o cualquier empleada y empleado que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito a través de la comisión de seguimiento. Además, el procedimiento se podrá iniciar telemáticamente, enviando la denuncia firmada al siguiente correo: lgualdad@fucomi.com

El documento o comunicación de denuncia debe dirigirse a la comisión de seguimiento, quien designará a un Instructor, en adelante asesor/a, que investigará las circunstancias del supuesto, y podrá:

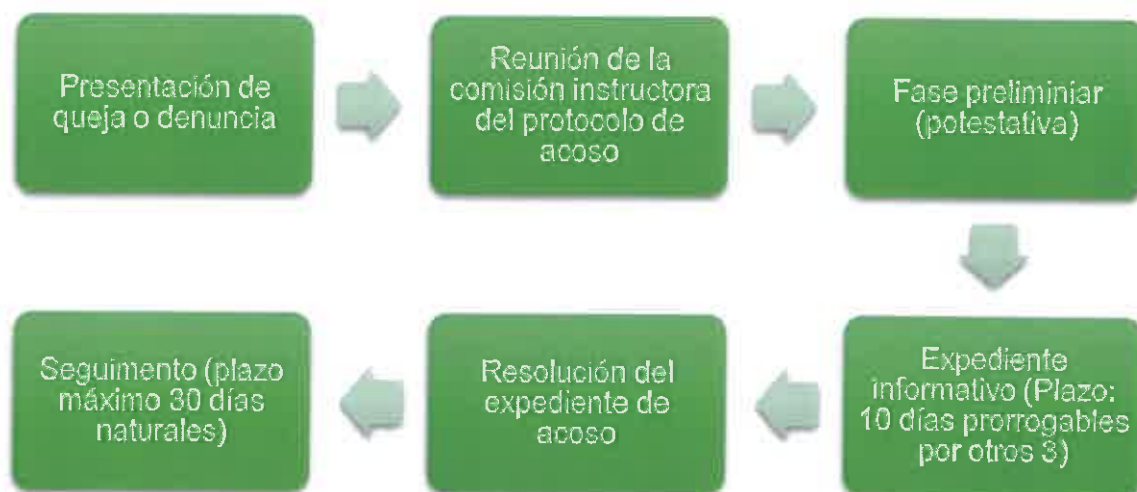
1. No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Deberá manifestarse por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
2. Resolución Informal. En el caso que la situación aún no constituyera un supuesto de acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero sí refleje una conducta o comportamiento inadecuados, que, de no intervenir, pudiera acabar constituyendo una situación de acoso, se podrá intervenir con carácter voluntario, proporcionando pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
3. Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento, según lo previsto a continuación. Investigación la Comisión de seguimiento actuará siguiendo lo dispuesto en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Admitida a trámite la denuncia, la Comisión de seguimiento iniciará la tramitación del procedimiento, para lo que recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso. En la realización de sus funciones podrá contar con apoyo y seguimiento del externo contratado por FUCOMI.

El proceso de recopilación de información, deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias que le confiere el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007), sigilo y participación de todas las personas implicadas (Incluidos los testigos y todas aquellas personas que directa o indirectamente participen en este proceso), deberá ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas – persona presuntamente responsable de acoso o la presunta víctima del mismo— y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosadora como la persona presuntamente acosada.

Este trámite de investigación deberá llevarse a cabo con celeridad, procurando que su duración sea la menor posible. Todo el personal que preste servicios en FUCOMI tiene la obligación de colaborar a lo largo de todo el proceso de investigación.

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la persona denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un o una representante sindical u otra u otro acompañante de su elección.

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



La comisión se reunirá en el plazo máximo de 6 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Elaboración de propuestas resultantes del informe de valoración inicial

Al finalizar esta indagación, la comisión de seguimiento emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, acompañando las actuaciones practicadas. Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe de valoración propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a. Archivo de la denuncia. Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectarán indicios de acoso).

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes

b. Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la normativa existente se propondrá la incoación de expediente disciplinario que corresponda.

c. Indicios claros de Acoso sexual o acoso por razón de sexo. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se propondrá al órgano competente la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso, y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

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

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, 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.

El plazo desde el inicio el expediente hasta la finalización del mismo no podrá superar los treinta días naturales. Por motivos excepcionales, la Representación Legal podrá acordar una prórroga hasta un máximo de otros treinta días naturales.

En el caso de que el sujeto afectado no esté conforme con el contenido de la resolución dictada, se podrá constituir una comisión de seguimiento frente al acoso sexual y por razón de sexo, regulado en el Anexo III del presente Protocolo, a efectos de revisión del procedimiento efectuado.

Medidas cautelares: procedimiento extraordinario y urgente

En los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se trate de la difusión de imágenes o videos que atente gravemente contra la privacidad de la persona afectada, la Fundación de las Comarcas Mineras, previamente a la aplicación del procedimiento recogido en este Protocolo, tomará de forma urgente las medidas cautelares oportunas para paralizar la difusión de tales archivos, de oficio en el caso que los hechos sean constitutivos de un delito de violencia de género o a solicitud de la persona afectada en los demás supuestos.

VII. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS QUE DEBEN INSPIRAR LA ACTUACIÓN DE FUCOMI

El procedimiento anteriormente citado se inspirará en los siguientes principios:

- Cualquier empleada/o tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- Cualquier empleado tiene la obligación de informar a sus superiores cuando lleguen a su conocimiento indicios de un empleo de datos personales que coadyuven a una situación de acoso sexual o por razón de sexo, especialmente en lo relativo a la comunicación y difusión de videos e imágenes de contenido sexual.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre FUCOMI dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia.
- Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Debe garantizarse 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.
- Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá toda utilización por los empleados de FUCOMI de información personal relativa a la vida sexual u orientación sexual de las personas cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Información: las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.

- **Respeto y protección a las personas.** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra/otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- **Confidencialidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de la iniciación y tramitación del procedimiento asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.
- **Diligencia y celeridad.** Las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento descrito deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, concluyéndose en el menor tiempo posible y con respeto a las garantías debidas.
- **Imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas.** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- **Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable. En particular en forma de:
 - a. suspensión, despido, destitución o medidas equivalentes;
 - b. degradación o denegación de ascensos;
 - c. cambio de puesto de trabajo, cambio de ubicación del lugar de trabajo, reducción salarial o cambio del horario de trabajo;
 - d. denegación de formación;
 - e. evaluación o referencias negativas con respecto a sus resultados laborales;
 - f. imposición de cualquier medida disciplinaria, amonestación u otra sanción, incluidas las sanciones pecuniarias;
 - g. coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo;

- h. discriminación, o trato desfavorable o injusto;
- i. no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido;
- j. no renovación o terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal;
- k. daños, incluidos a su reputación, en especial en los medios sociales, o pérdidas económicas, incluidas la pérdida de negocio y de ingresos;
- l. inclusión en listas negras sobre la base de un acuerdo sectorial, informal o formal, que pueda implicar que en el futuro la persona no vaya a encontrar empleo en dicho sector;
- m. terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios;
- n. anulación de una licencia o permiso;
- o. referencias médicas o psiquiátricas.

VIII. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de publicación del plan de igualdad de FUCOMI o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la página web y los tabloneros de anuncio manteniéndose vigente durante la vigencia del plan de igualdad de FUCOMI.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN FUCOMI

1. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido acoso:
- ☐ Representante de los trabajadores
- ☐ Asesoría Confidencial
- ☐ Unidad directiva afectada
- ☐ Otras (especificar): _____

2. Tipo de acoso

- ☐ Sexual
- ☐ Por razón de sexo
- ☐ Vinculado a un supuesto de violencia de género
- ☐ Otras (especificar): _____

3. Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos: _____

NIF: _____ Teléfono de contacto: _____

Sexo:

- ☐ Mujer
- ☐ Hombre
- ☐ NC

Departamento / área: _____

4. Descripción de los hechos

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

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

6. Documentación anexa

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

7. Solicitud

- ☐ Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en FUCOMI.
- ☐ Solicito la adopción de medidas cautelares consistentes en la retirada de internet de los siguientes contenidos: _____

En la solicitud realizada, así mismo, a través del canal urgente establecido por FUCOMI para la retirada de contenido sensible:

Antes de firmar la solicitud, debe leer la información básica sobre protección de datos que se presenta en el reverso de la solicitud.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO II. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos de carácter personal serán tratados por la FUCOMI e incorporados a las actividades de tratamiento "Gestión de RRHH" con la finalidad de atender la gestión del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que usted está solicitando. Los datos aquí facilitados no van a ser empleados para ningún otro fin.

Finalidad basada en la obligación legal incluida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y en la ejecución de una misión realizada en el interés público reconocido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Los datos personales generados por esta actividad de tratamiento, durante la gestión de su reclamación en FUCOMI, pueden ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales y/o a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los datos se conservarán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se han recabado y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos. Será de aplicación la normativa de archivos y patrimonio documental español.

Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante la FUCOMI, pozo San José, s/n, Turón 33610, Turón, Mieres o en la dirección de correo electrónico antonio@fucomi.com.

ANEXO III. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO FRENTE AL ACOSO.

La Comisión de Seguimiento frente al acoso estará formada por:

- Representación legal de la empresa.
- Delegado/a de personal de la empresa.

Además, la comisión de seguimiento podrá solicitar asistencia de técnicos del servicio de prevención, preferentemente especialistas en riesgos psicosociales, si así se previera en los pliegos que regulen el citado servicio.

En caso de que alguno de los miembros de la Comisión estuviera implicado la situación de acoso o tuviera con las personas implicadas relación de parentesco, por afinidad o consanguinidad, o relación de amistad o enemistad manifiesta, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto.

Todos los componentes de esta Comisión están obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas. Asimismo, están obligados a actuar con la máxima objetividad y neutralidad.

En cuanto al régimen de funcionamiento de la Comisión, ésta se rige por:

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo se regirán a través del protocolo interno de sanciones de FUCOMI.
- También aplicarán las sanciones recogidas en el Convenio Colectivo aplicado a FUCOMI.
- Las normas de funcionamiento que acuerde la Comisión.

La actuación de la comisión de seguimiento concluirá con un informe de conclusiones y recomendaciones, que deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas supuestamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

ANEXO IV. TIPIFICACIÓN DE CONDUCTAS

Las siguientes conductas serán consideradas como constitutivas de acoso sexual:

- Un deliberado contacto físico innecesario.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados.
- Demandas de favores sexuales.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Difusión de videos e imágenes y contenido relacionado con la vida sexual de las personas entre los empleados, ya constituya un caso de 'revenge porn' como se trate de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (telegram, whatsapp).

Las siguientes conductas constituirán acoso por razón de sexo:

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres– ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.

Serán consideradas como acoso por orientación sexual o identidad o expresión de género las siguientes conductas:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones que afecten a la dignidad de la persona.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual o identidad o expresión de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual o identidad o expresión de género.

En todo caso, estas enumeraciones de conductas no son exhaustivas, teniendo carácter ejemplificativo y debiendo apreciar su concurrencia de acuerdo a las circunstancias de cada caso.