

Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM)

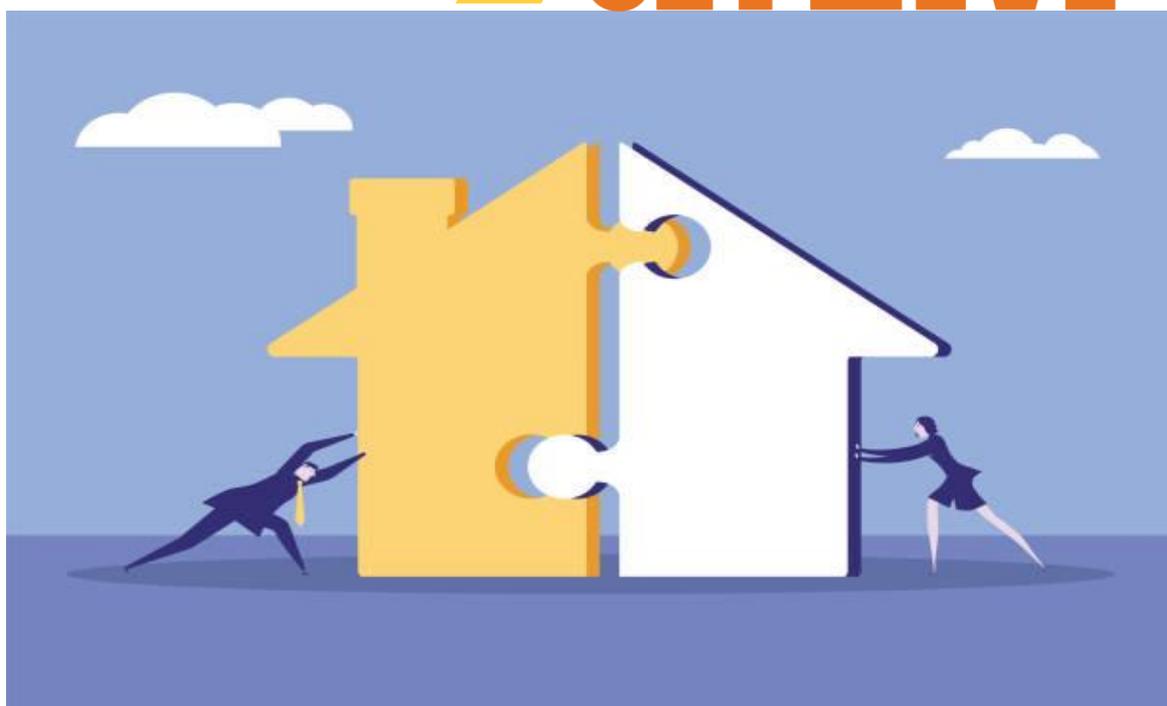
Sitio web: www.cetem.es

Email: direccion@cetem.es

Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres

30 Aniversario
Centro Tecnológico
del Mueble y la Madera
de la Región de Murcia

CETEM



1	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	6
1.1	METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS.....	6
1.1.1	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD	6
1.1.2	OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO	7
1.1.3	ETAPAS DEL PROCESO	7
1.2	MEDIOS Y MATERIALES UTILIZADOS PARA LLEVAR A CABO LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	8
1.3	HERRAMIENTAS	9
1.4	MEDIOS HUMANOS	10
1.5	MEDIDAS TRANSVERSALES.....	10
1.6	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN.....	11
1.6.1	COMISIÓN NEGOCIADORA	14
1.6.2	ORGANIGRAMA.....	14
2	RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD.....	15
2.1	ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA.....	15
2.1.1	TOTAL, PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO	15
2.1.2	PLANTILLA DESAGREGADA POR ÁREA Y PUESTO	16
2.1.3	PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD Y SEXO	17
2.1.4	PLANTILLA DESAGREGADA POR NIVEL DE ESTUDIOS.....	18
2.1.5	PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA	19
2.1.6	PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y ANTIGÜEDAD	20
2.1.7	ANÁLISIS SEGÚN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA	21
2.2	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	22
2.2.1	PROCESOS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	22
2.3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	23
2.3.1	PLANTILLA POR SEXO	23
2.3.2	RLT POR SEXO.....	23

2.3.3	SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	23
2.3.4	EDAD	24
2.3.5	FORMACIÓN	25
2.4	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	26
2.5	RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL.....	27
2.6	CONDICIONES DE TRABAJO	28
2.7	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	28
2.7.1	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	29
2.8	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	30
2.9	CULTURA ORGANIZATIVA.....	30
2.10	COMUNICACIÓN.....	31
2.10.1	COMUNICACIÓN TRANSPARENTE	31
2.11	IMAGEN QUE PROYECTA LA ORGANIZACIÓN.....	33
2.12	OPINIONES DE LA PLANTILLA, CUESTIONARIOS.....	35
2.12.1	ANÁLISIS DE CUESTIONARIOS.....	36
3	OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE IGUALDAD.....	39
3.1	PRINCIPIOS GENERALES.....	40
3.2	CONCEPTOS BÁSICOS.....	41
3.3	ÁMBITO DE APLICACIÓN	48
3.3.1	ÁMBITO TERRITORIAL.....	48
3.3.2	ÁMBITO PERSONAL.....	48
3.3.3	ÁMBITO TEMPORAL.....	48
3.4	CONSIDERACIONES	48
3.5	OBJETIVOS DE IGUALDAD.....	53
3.5.1	OBJETIVOS RELATIVOS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL.....	53
3.5.2	OBJETIVOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....	54

3.5.3	OBJETIVOS RELATIVOS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	55
3.5.4	OBJETIVOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN	56
3.5.5	OBJETIVOS RELATIVOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.....	57
3.5.6	OBJETIVOS RELATIVOS A LA COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA .	58
3.5.7	OBJETIVOS RELATIVOS A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	59
3.6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD	60
3.6.1	SEGUIMIENTO	60
3.6.2	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	61
3.6.3	EVALUACIÓN FINAL.....	63
3.6.4	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	66
4	MARCO NORMATIVO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	69
5	OBJETIVOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	71
5.1	PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	71
5.2	OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR	72
6	SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.....	73
6.1	OBJETIVOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	73
6.1.1	OBJETIVOS GENERALES	74
6.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	74
6.2	EVALUACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO.....	75
6.2.1	AUSENCIA DE PREJUICIOS SEXISTAS.....	77
6.3	VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO.....	78
6.3.1	SISTEMA DE VALORACIÓN	78
6.3.2	DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS	85
6.3.3	ANÁLISIS DE GENERO DE LAS PUNTUACIONES DE PUESTO DE TRABAJO	87

6.3.4	AGRUPACIONES.....	88
7	AUDITORIA RETRIBUTIVA	88
7.1	PROCEDIMIENTO DE REALIZACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	89
7.2	DISEÑO PLAN DE ACTUACIÓN	90
7.3	AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	91
8	RECOMENDACIONES DE MEJORA	94
9	COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DEL MUEBLE Y LA MADERA DE LA REGIÓN DE MURCIA (CETEM) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	96
10	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PRESENTE PROTOCOLO.....	101
10.1	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.....	102
10.1.1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO (INCLUIDOS LOS COMETIDOS EN EL ÁMBITO DIGITAL), ACOSO PSICOLÓGICO ADEMÁS DE CUALESQUIERA OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.....	102
10.1.2	CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.	105
10.2	EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	117
10.2.1	PRINCIPIOS RECTORES	117
10.2.2	ESQUEMA DE FASES Y PLAZOS MÁXIMOS	118
10.2.3	PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO	119
11	PROCEDIMIENTO INFORMAL.....	121
12	PROCEDIMIENTO FORMAL.....	124
12.1	EL EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	127
12.2	LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.....	130

12.2.1 DENUNCIAS DE ACOSO O AGRESIÓN SEXUAL.....	132
12.2.2 SEGUIMIENTO	132
13 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	133
14 GRADUACIÓN DE FALTAS	134
15 SANCIONES	137
16 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.....	138
17 POLÍTICA DE FORMACIÓN.	138
18 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.	138
19 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	139
20 DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS	139
21 CONCLUSIONES.	139

I DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

I.1 METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS

I.1.1 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD

Es un instrumento que permite documentar el análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, para el cual son necesarias actividades de recogida de información, de interpretación de datos, identificación de áreas de mejora, reflexión y debate con la Dirección y en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y finalmente, formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

El diagnóstico se centrará en las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación Profesional.
- Formación.
- Promoción profesional,
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el R.D. 902/2022, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina. Retribuciones. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- El periodo de elaboración del diagnóstico es 2023 y el periodo de referencia del análisis es 2022, a fin de obtener datos fiables de un periodo completo.

I.1.2 OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

- Implicar, desde un principio, a todo el personal en la realización del plan.
- Conocer las características descriptivas de la organización.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla y de cada uno de los sexos y detectar la posible segregación horizontal y vertical.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o se dirigen a hombres, o por el contrario si se ofrecen las mismas oportunidades.
- Conocer las acciones y las medidas a favor de la igualdad que se tienen implantadas en la organización.
- Detectar potencialidades en la plantilla.
- Detectar necesidades de formación y desarrollo profesional.
- Servir de marco para justificar la necesidad de realizar un Plan de Igualdad y también de referencia para establecer futuras comparaciones una vez éste se haya ejecutado.
- Averiguar si es necesario realizar acciones de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades en los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- Establecer pautas para corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición del Plan de Igualdad.

I.1.3 ETAPAS DEL PROCESO

El proceso de elaboración del diagnóstico de Igualdad puede dividirse en 4 etapas:

Etapas 1

- Planificación de las tareas a realizar.
- Comunicación al personal de la decisión de realizar un diagnóstico.

Etapas 2

- Recogida de información cuantitativa y cualitativa.
- Sistematización de la información recogida.

Etapa 3

- Análisis de la información obtenida.
- Redacción de informe prediagnóstico con propuestas de mejora.
- Elaboración Auditoría Retributiva con propuestas de mejora.
- Discusión y debate con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Decisión sobre medidas y prioridades.

Etapa 4

- Informe final conteniendo el informe de evaluación del prediagnóstico, resultado auditoría retributiva, propuestas de mejora y plan de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Aprobación del Plan de Igualdad.
- Decisión sobre los medios para la difusión a la plantilla.

I.2 MEDIOS Y MATERIALES UTILIZADOS PARA LLEVAR A CABO LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Los medios y materiales utilizados para llevar a cabo la elaboración del diagnóstico de situación en la organización han sido los siguientes:

NORMATIVA Y GUÍAS DE APOYO

- Ley orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

- Manual Metodológico para la Implantación de Planes de Igualdad en la Región de Murcia, editado por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia en 2009.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- “Modelo de referencia para la elaboración de diagnóstico y diseño e implantación de planes de igualdad”. Fundación Mujeres y Subdirección General para la igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva, 2011.
- Guía “orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa”. Instituto de la Mujer- Ministerio de Igualdad, 2008.
- “Guía de aplicación práctica. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales”, editada por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia en 2008.
- “Guía de sensibilización y formación en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, edita Instituto de la Mujer, 2006.
- “Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad”, editada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO. septiembre de 2007.

I.3 HERRAMIENTAS

- Anexo I. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad
- Anexo II. Modelo de acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad
- Anexo III. Ficha de identificación de la empresa
- Anexo IV. Modelo de cuestionarios sobre políticas de gestión de personal
- Anexo V. Modelo de cuestionario para la dirección
- Anexo VI. Modelo de cuestionario para la plantilla
- Anexo VII. Modelo de informe diagnóstico.
- Anexo VIII. Ejemplos para el diseño de medidas evaluables
- Anexo IX. Modelo de ficha de medidas

- Anexo X. Modelo de plan de igualdad
- Anexo XI. Modelo de acta de aprobación del plan de igualdad
- Anexo XII. Modelo de ficha de seguimiento
- Anexo XIII. Modelo de cuestionario para el seguimiento
- Anexo XIV. Modelo para informe de seguimiento
- Anexo XV. Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento
- Anexo XVI. Modelo de cuestionario para la dirección
- Anexo XVII. Modelo de cuestionario para la plantilla
- Anexo XVIII. Modelo de informe de evaluación
- Herramienta Análisis de Plantilla por sexo, desarrollada por el Instituto de las Mujeres.
- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo con perspectiva de género, desarrollada por el Instituto de las Mujeres.
- Herramienta de Análisis Cuantitativo por Sexo, desarrollada por el Instituto de las Mujeres.

I.4 MEDIOS HUMANOS

- Dirección: proporcionando la información necesaria, participando en todo el proceso y consensuando los resultados del diagnóstico.
- Comisión Negociadora de Igualdad: apoyando a la asistencia técnica externa en la realización del diagnóstico y facilitando la recogida de información.
- Personas trabajadoras: cumplimentando el cuestionario de opinión en materia de igualdad.
- Asistencia Técnica externa: realizando el diagnóstico de situación.

I.5 MEDIDAS TRANSVERSALES

- Medios de comunicación interna a través de los canales de comunicación habituales de la organización.

I.6 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM)		
Domicilio social	C/Perales, S/N, 30510, Yecla, Murcia (España)		
Forma jurídica	Asociación Privada Sin Ánimo de Lucro		
Año de constitución	1994	NIF	G30434245
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
Nombre	José Francisco Puche Forte		
Cargo	Director General		
Telf.	968 752 040	e-mail	jf.puche@cetem.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
Nombre	Josefina Garrido Lova		
Cargo	Directora I + D		
Telf.	968 752 040	e-mail	j.garrido@cetem.es
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas		
Descripción de la actividad	Otra. Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	CNAE	7219
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Región de Murcia (España)		

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	19	Hombres	22	Total	41
Fecha recogida información	2023 se recogen los datos del ejercicio cerrado 2022		Fecha de realización	2023-2024		
Asesores Externos a la Comisión Negociadora de Igualdad		Carrillo Asesores Tributarios y abogados, S.L.P.				

El Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) es una asociación privada sin ánimo de lucro asentada en el municipio de Yecla, donde se concentra uno de los clusters de mueble más importantes de España. Su origen se remonta al año 1995 gracias a la iniciativa de empresas privadas y con el apoyo del Gobierno Regional, el Ministerio de Industria Español y la Unión Europea.

Sus más de 20 años de existencia y logros en materia de innovación y desarrollo tecnológico para las empresas del sector, convierten a CETEM en el principal referente empresarial de este importante sector y motor económico de la Región de Murcia.

CETEM tiene como principal objetivo realizar y promover actividades de investigación y desarrollo, así como servicios y proyectos de ámbito tecnológico e innovador con el objeto de mejorar, favorecer e incentivar el desarrollo y la mejora continua de las empresas del sector de la madera, mueble y afines.

La misión de CETEM está orientada a mejorar, favorecer, fomentar la mejora continua y transferir cualquier tipo de innovación a las empresas, principalmente PYMEs, contribuyendo activamente a su desarrollo socioeconómico a través de servicios de consultoría, actividades de I+D y la organización de programas de formación adaptados a sus necesidades. En la actualidad cuenta con casi 100 empresas asociadas.

CETEM pone a disposición de todas las empresas un amplio abanico de Servicios Tecnológicos con un común denominador: mejorar la competitividad de la empresa a través de la generación de nuevos productos innovadores y procesos eficientes. Con la gran gama de servicios ofertados, CETEM se propone convertirse en la extensión tecnológica de las empresas, ejerciendo de soporte y de asesor especializado para poner a su disposición todo su conocimiento y experiencia en el desarrollo y puesta en marcha de servicios innovadores de alto valor añadido.

CETEM está inscrito en el registro de Centros de Innovación y Tecnología (CIT) con el número 83 y consta con una Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI) con el número 165.

La visión de CETEM es ser un Centro de Excelencia internacional como proveedor de conocimiento y tecnología; pionero en el conocimiento tecnológico relacionado con el mueble; y estar compuesto por un equipo técnico altamente cualificado y motivado que comunique un alto nivel de satisfacción a sus asociados y colaboradores con las alianzas estratégicas necesarias con organizaciones para impulsar su misión. En 2019, CETEM fue galardonado como "Mejor Centro Tecnológico del Año" en los Premios Nacionales de Tecnología Siglo XXI.

Las 4 claves de su éxito son: Su 30 años de experiencia en un sector en constante evolución marcado por la industria 4.0 y la circularidad, destinar el 80% de sus ingresos a I+D+i, trabajar con más de 150 empresas a las que asesoran y tener 17 tecnologías propias desarrolladas y en fase de explotación. Con todo ello, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) ha conseguido posicionarse como una de las organizaciones de referencia de su sector.

CETEM está formado por expertos profesionales con diferentes formaciones como ingeniería, transferencia de tecnología, administración de empresas, química, psicología, docencia, periodismo, diseño industrial, etc. CETEM está formado por distintos departamentos entre los que destacan Electrónica, Proyectos, Ingeniería de Productos, Materiales, Tecnología de Procesos, Formación, Departamento Económico Financiero, Comunicación, Transferencia de Resultados de Investigación y Proyectos, además de la Dirección y la Subdirección.

CETEM es un Centro de Innovación Tecnológica (CIT nº83) y una Oficina de Transferencia de Tecnología (OTT nº165). Para asegurar la calidad de cualquier iniciativa en la que CETEM participa, ya sea como coordinador o participante, se gestiona de acuerdo con un Sistema de Gestión de la Investigación, Desarrollo e Innovación que está certificado de acuerdo con la norma UNE 166.002 I+D+i. Así, la estrategia de innovación y cooperación transnacional de CETEM abarca los siguientes aspectos y se adhiere a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030:

- **Económico:** fomentando la innovación entre las pymes del mueble y otras pymes industriales a través de la colaboración, la creatividad, la investigación y la educación.
- **Social:** promover la igualdad de género y la inclusión y mejorar la calidad de vida de las personas y abordar el desempleo, las carencias de competencias y las nuevas necesidades de formación desde un enfoque diverso e inclusivo, sin dejar a nadie atrás.
- **Medioambiental:** impulsar su firme compromiso con la sostenibilidad para hacer frente a un nuevo imperativo competitivo y crear valor a largo plazo en la era ecológica y digital.
- **Digital:** utilizando tecnologías digitales colaborativas nacionales y transnacionales, para aumentar la colaboración y la experimentación a través de posibilidades de aprendizaje virtual y semipresencial.

También se debe destacar que CETEM trabaja en numerosas iniciativas con el objetivo de identificar y reducir la brecha entre mujeres y hombres, sobre todo, en términos de habilidades y competencias en diferentes sectores dirigiéndose a estudiantes, desempleados y, por supuesto, personal y partes interesadas en el sector del mueble.

En este sentido, CETEM ha participado en más de 40 proyectos internacionales relacionados con distintas temáticas destacando la sostenibilidad, la responsabilidad social corporativa o el empoderamiento y liderazgo de las mujeres.

Con motivo de ciertas fechas relacionadas con la mujer, como por ejemplo podrían ser el 11 de febrero (Día de la mujer y la niña en la ciencia) o el 8 de marzo (Día internacional de la mujer), se realizan post especiales, invitando a la participación en redes con juegos de preguntas o actividades. También cabe mencionar que, en el espacio semanal que tienen en la radio local, han realizado programas especiales sobre este y otros temas de interés.

Como dato a destacar, en 2020 se realizó una sesión de fotos con las trabajadoras del centro y sus hijas/os por el Día de la mujer y la niña en la ciencia, fue un espacio pensado para que de manera relajada y lúdica las trabajadoras pudieran compartir con la familia su espacio profesional.

También CETEM es proveedor oficial de formación del servicio público de Empleo y Formación de la Región de Murcia y gestiona más de 30 programas de formación continua al año abarcando una amplia gama de temas.

1.6.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

En el caso del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) nos encontramos que no dispone de representación legal o sindical de las personas trabajadoras, por lo que, según lo indicado en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el cual se regulan los Planes de Igualdad y su registro y, concretamente, en su apartado 3 que indica: “En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una Comisión Constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación”, de manera que se establece una Comisión Negociadora sindical para la elaboración, negociación y aprobación del Plan de Igualdad en la que se representa de forma paritaria a la organización y a su plantilla.

De este modo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) está compuesta por una representación de la organización y por una Comisión Sindical constituida por el único sindicato personado en la negociación.

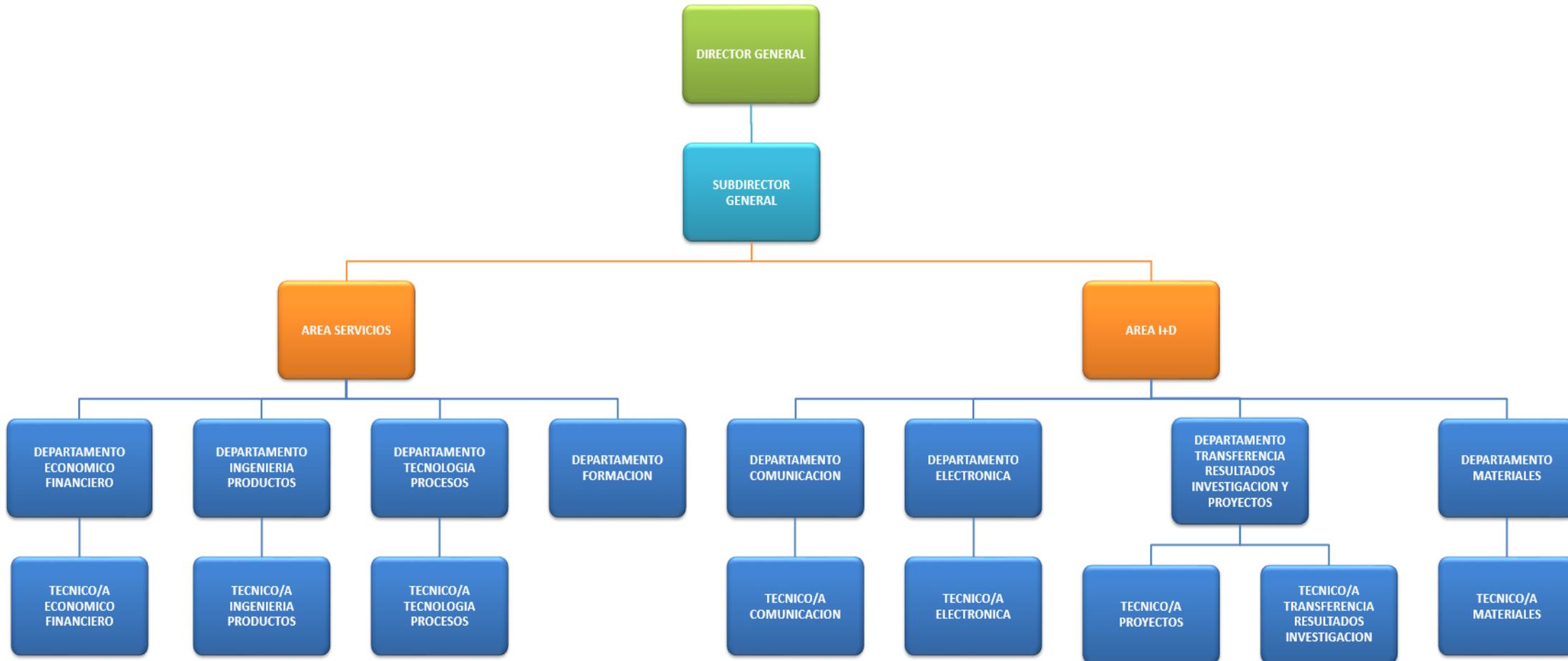
Presidencia: Josefina Garrido Lova, Directora I + D como representante por parte de la organización.

Secretaría: Irene Muñoz Zamora como representante sindical de CCOO por parte de los/las trabajadores/as.

La constitución de la Comisión Negociadora se realizó en con fecha de 19 de diciembre de 2023 contando con Dña. Nahir Ayelen Kusznieryk Requejo como representante sindical de CCOO por parte de los/las trabajadores/as. Posteriormente la negociación se paralizó debido a que por parte de CCOO se nombró a un nuevo miembro para la negociación del plan. La nueva persona que ostenta la legitimación para la negociación es Dña. Irene Muñoz Zamora con DNI 48.514453R, con la que se prosiguió la misma y, finalmente se aprueba el Plan de Igualdad con fecha de 31/07/2024.



I.6.2 ORGANIGRAMA



2 RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO DE IGUALDAD

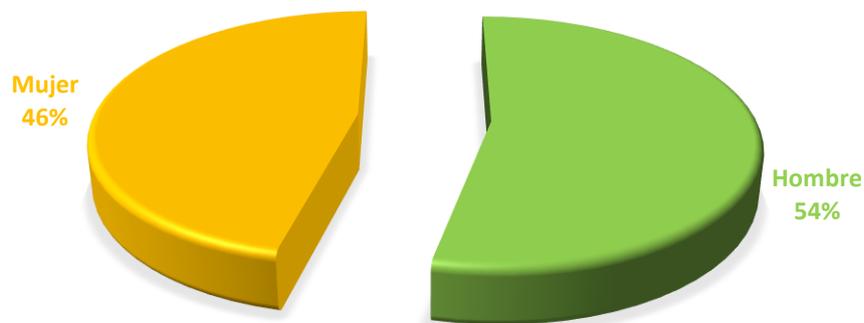
2.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

A continuación, se detallan las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores, que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la organización.

2.1.1 TOTAL, PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO

En este apartado se analiza el número de personas por sexo que conforman la plantilla, dentro del periodo de análisis, y cómo se distribuyen en la empresa, observando el grado de feminización o masculinización de la organización.

TOTAL PLANTILLA POR SEXO

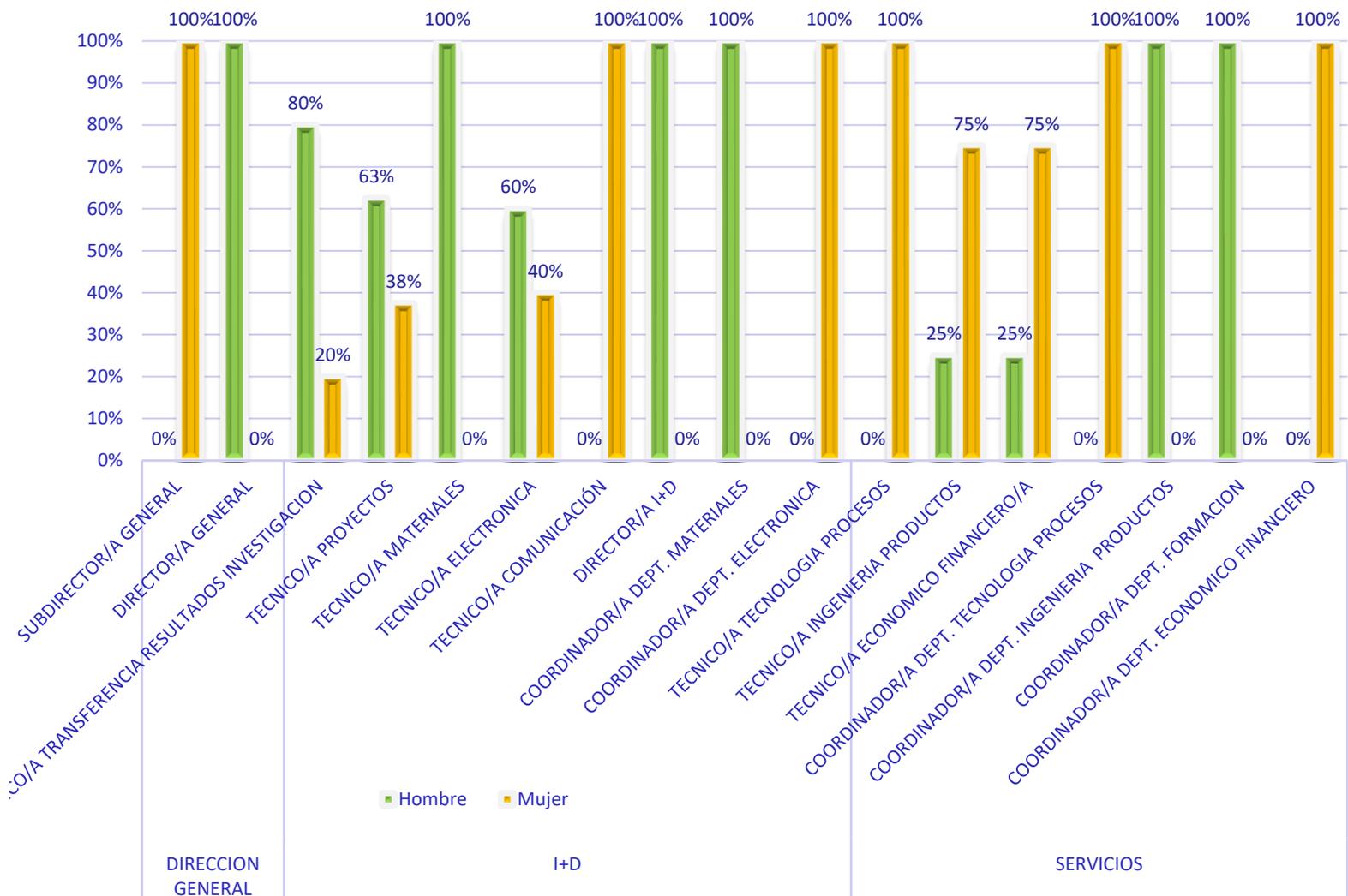


Se observa que la plantilla está equilibrada, ya que prácticamente está formada casi por el mismo porcentaje de hombres que de mujeres. Del total de la plantilla de 41 personas trabajadoras, 19 son mujeres y 22 son hombres según se refleja en los datos analizados que son correspondientes al ejercicio completo y cerrado del año 2022.

2.1.2 PLANTILLA DESAGREGADA POR ÁREA Y PUESTO

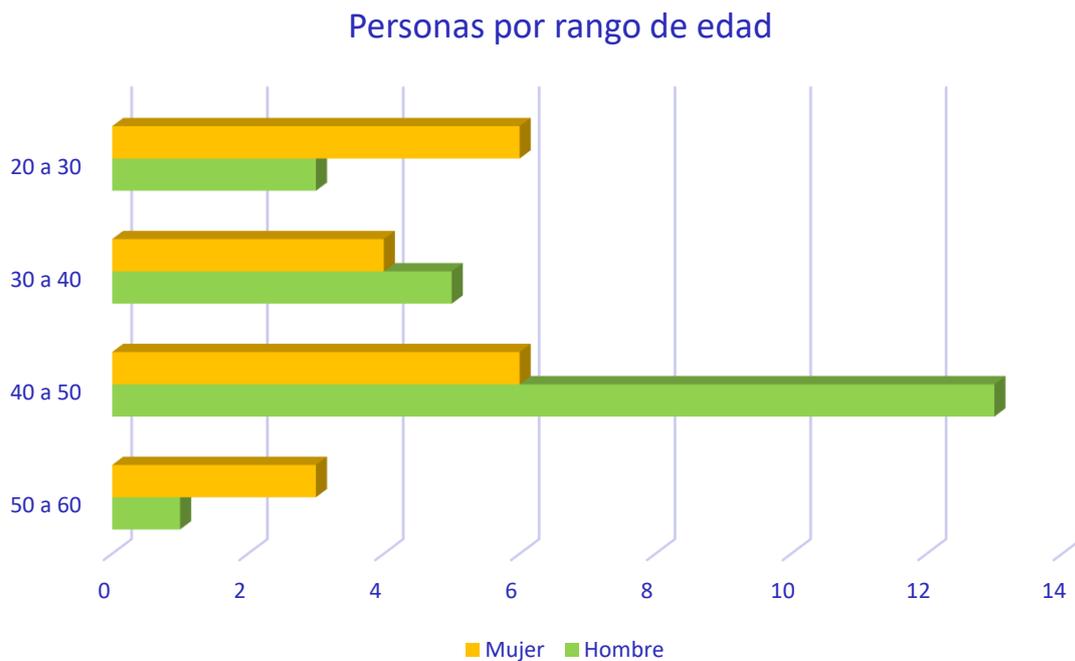
Como se puede observar en el gráfico inferior, la distribución de la plantilla según el área de trabajo no es paritaria entre mujeres y hombres. El grueso de la plantilla se concentra en el área de I+D y de servicios, y tal como se puede observar en ellas, los puestos de trabajo están o bien masculinizados, o bien feminizados dependiendo de cada uno en cuestión y, en ninguno de los casos, existe una distribución homogénea de los mismos.

Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



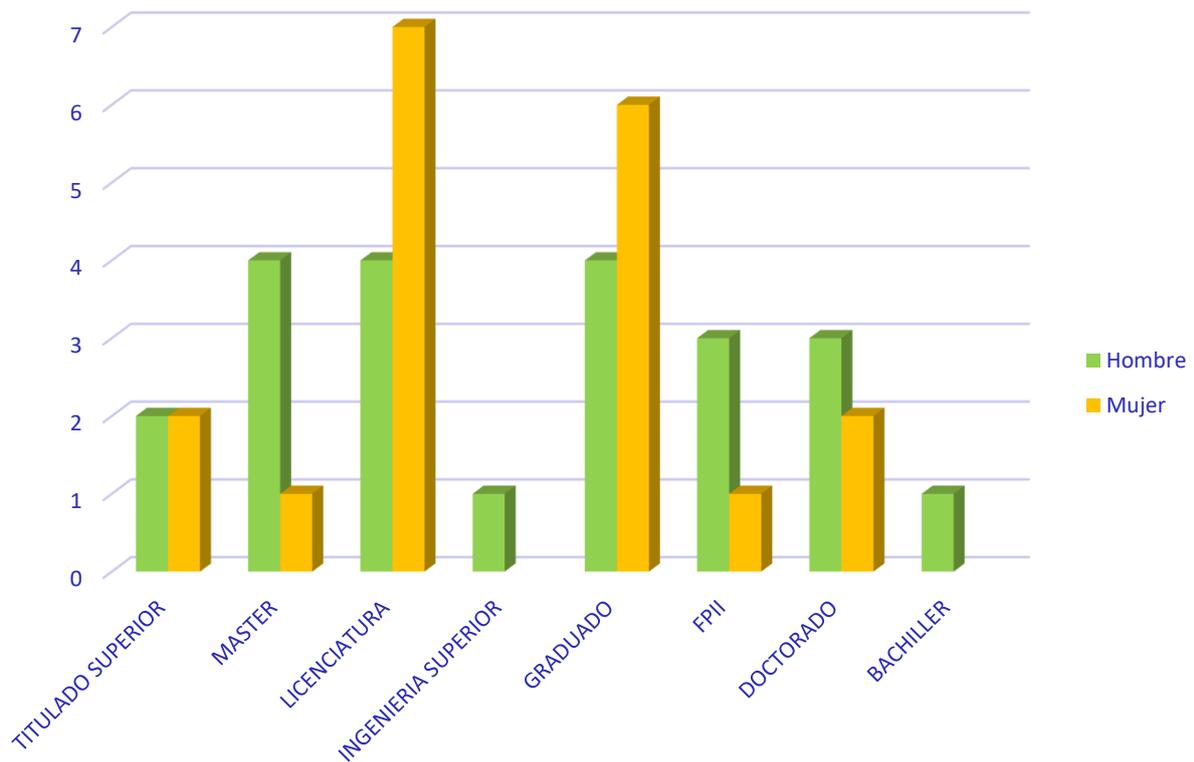
2.1.3 PLANTILLA DESAGREGADA POR EDAD Y SEXO

Tal y como se puede apreciar en el análisis realizado, se observa que la franja de edad mayoritaria en el caso de las mujeres la encontramos repartida de manera paritaria entre dos franjas, la primera la de los 20 a los 30 años y la de los 40 a los 50 años donde, entre las dos franjas, se engloba el 63% de la plantilla femenina y en el caso de los hombres, la franja mayoritaria de edad es la de los 40 a los 50 años donde encontramos englobada al 59% del total de la plantilla masculina.



2.1.4 PLANTILLA DESAGREGADA POR NIVEL DE ESTUDIOS

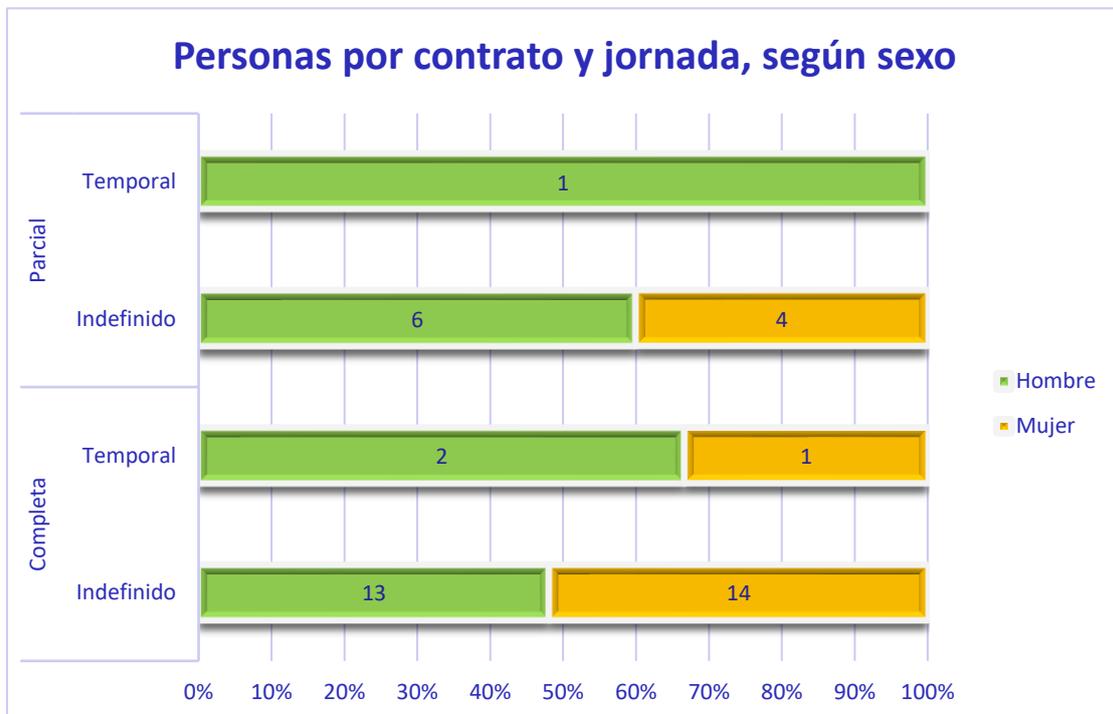
Con respecto a la distribución de la plantilla según los estudios cursados, se observa un grado de formación homogeneizado tanto en las mujeres, como en los hombres, ya que en el caso de ellas mayoritariamente poseen estudios de Grado Universitario o equivalente y también licenciaturas, mientras que los hombres también poseen mayoritariamente el mismo nivel, encontrándonos ante una empresa altamente formada y con estudios superiores en la mayor parte de los casos.



2.1.5 PLANTILLA DESAGREGADA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Se detecta que el tipo de contratación que prima es el indefinido algo propio del sector ya que se requiere una plantilla muy especializada y con experiencia para el desarrollo del trabajo, cosa que normalmente no es fácil de encontrar por lo que la organización suele primar este tipo de contrato para no perder talento y poder ofrecer así estabilidad a su plantilla.

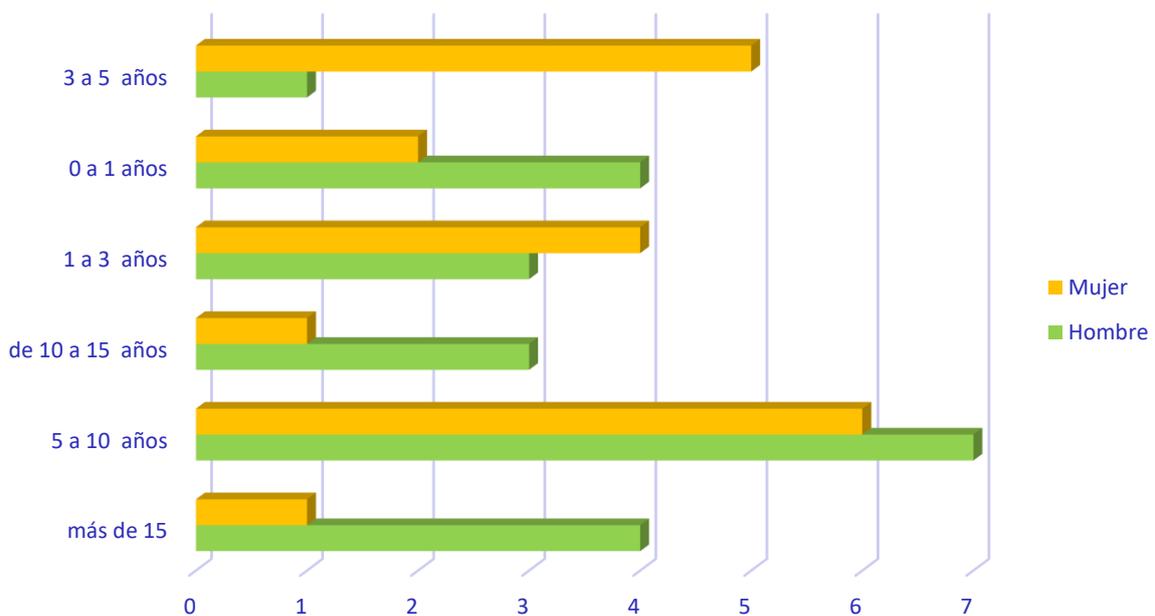
Además, en relación a los tipos de jornada realizados por la plantilla, se observa que la mayor parte de la plantilla en general se acoge a la jornada completa. Al desagregar esta información por sexo, se observa que los hombres son los que mayoritariamente se acogen a la jornada parcial.



Así mismo también se debe indicar que existen 5 personas que se acogen a la reducción de jornada por guarda legal de menores, de las cuales 4 son mujeres y la restante es un hombre lo cual nos da la clara imagen de la realidad social en la que nos encontramos donde la que la mujer es la que se suele encargar del rol de cuidadora del hogar y la familia, mientras que el hombre sigue siendo el principal abastecedor y proveedor económico.

2.1.6 PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO Y ANTIGÜEDAD

Según los datos obtenidos se puede apreciar una alta estabilidad en la plantilla, ya que tanto en el caso de las mujeres, como en el caso de los hombres, la franja mayoritaria de antigüedad es la que comprende de los cinco a 10 años, dándonos nuevamente la conclusión y la imagen de la estabilidad que ofrece la organización a su plantilla, así como la puesta en valor que tienen en cuanto a la experiencia y a los conocimientos adquiridos por su personal en función del tiempo y especialización a la hora de la realización y desempeño de cada puesto de trabajo.



2.1.7 ANÁLISIS SEGÚN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Para poner de manifiesto la situación organizativa de la entidad, se ha presentado, un organigrama que integra a toda la plantilla (mujeres y hombres), distribuyéndola por dos áreas claramente diferenciadas y agrupándolas en 5 escalas según su nivel jerárquico tal y como se puede ver a continuación:



2.2 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.2.1 PROCESOS DE CAPTACIÓN, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La empresa se encuentra actualmente centrada en una serie de marcados compromisos que expresan sus señas de identidad y su responsabilidad con la sociedad y con las empresas con las que trabajan.

De esta forma se pretende siempre garantizar la mejora de sus servicios, haciendo que, de esta manera, se pueda seguir avanzando y evolucionando en el trabajo de su sector, aunque se debe tener en cuenta que:

- Se reciben aproximadamente el mismo número de CV de mujeres que de hombres.
- No ha habido ninguna promoción de personal en los últimos dos años.
- En el año correspondiente al ejercicio analizado (2022) se ha contratado un total de 6 personas, de todas ellas, 2 son mujeres y las 4 personas restantes son hombres. Todo este nuevo personal se ha incorporado de forma paritaria en las dos áreas en las que se distribuye la plantilla de la organización.
- La organización dispone de un procedimiento en el que se detalla cómo realizar la selección de personal de acuerdo al perfil en función del puesto de trabajo.
- Los puestos de trabajo están claramente definidos, así como su organización, funciones, responsabilidades, competencias y objetivos
- La organización dispone siempre de un personal determinado para realizar el proceso de selección.

2.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

2.3.1 PLANTILLA POR SEXO

Los datos recopilados muestran una organización bastante equilibrada donde existe casi el mismo número de mujeres que de hombres. Siendo el porcentaje de mujeres del 46% y el de hombres del 54% contando la plantilla con 19 personas en su formación femenina y 22 en la masculina. Como se puede observar, el número de hombres es ligeramente superior, siendo solamente un 8% superior al de las mujeres.

2.3.2 RLT POR SEXO

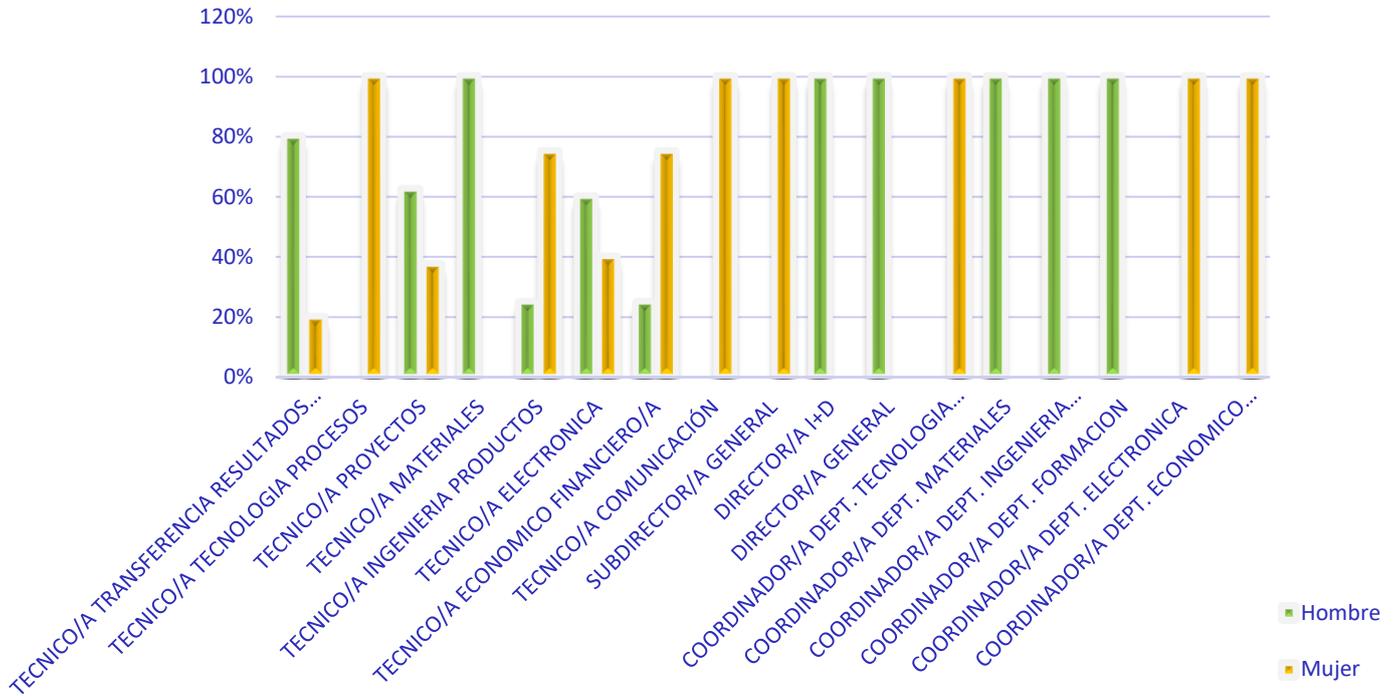
Un aspecto analizado es la Representación Legal de las personas Trabajadoras. El ámbito público y político y, por lo tanto, también sindical, ha ido tradicionalmente ligada al género masculino. En el caso del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) nos encontramos que no dispone de representación legal o sindical de las personas trabajadoras, por lo que, este aspecto no puede ser analizado.

2.3.3 SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A este respecto, se mencionan dos fenómenos igualmente importantes: la SEGREGACIÓN HORIZONTAL y la SEGREGACIÓN VERTICAL, en cuanto a que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad y además se las encasilla en determinadas funciones y tareas que normalmente cumplen con los roles y estereotipos de género establecidos por la sociedad.

En la organización de la asociación no se observa ni segregación horizontal, ni segregación vertical, con lo cual se debe le debe reconocer como un ejemplo en lo que a igualdad y no discriminación se refiere sobre todo en el tema de la distribución ocupacional de su plantilla.

Porcentaje de hombres y mujeres por puesto



2.3.4 EDAD

Según el análisis realizado, se observa que, en el cómputo general de las mujeres, existen dos franjas mayoritarias que son las correspondientes a la franja de los 20 a los 30 años de edad y la que va de los 40 a los 50 años.

Dentro de estas franjas nos encontramos en situaciones vitales distintas, pero a la vez similares ya que, en ambos casos puede existir una alta necesidad de conciliación, aunque se produzca por motivos diferentes.

De hecho, en el caso de la franja de los 20 a los 30 las mujeres se pueden encontrar en una etapa donde están finalizando la especialización de sus estudios a la vez que también se busca una estabilidad laboral con proyección y especialización en la carrera, así como una alta responsabilidad económica ya que en lo personal suele ser el periodo donde se establece la independencia en cuanto al domicilio o, incluso en algunos casos, la creación de la propia familia.

En el caso de la franja de los 40 a los 50 años, nos encontramos ante una madurez personal donde ya existe una mayor estabilidad, aunque se debe tener en cuenta que, normalmente, es una etapa vital donde la responsabilidad económica es superior a la vez que también se requiere una alta conciliación ya que nos podemos encontrar ante situaciones donde no solamente se responsabilicen del cuidado de los hijos menores sino también, en algunos casos, de familiares mayores como pueden ser los propios padres.

Por estos motivos, en ambas franjas de edad nos encontramos con situaciones que pueden requerir periodos de baja, reducción de jornada o incluso excedencia.

Sin embargo, si nos fijamos en los resultados de la franja de edad mayoritaria en el caso de los hombres, nos encontramos con que solamente existe una y es la que engloba de los 40 a los 50 años, periodo en el cual nos encontramos con una situación bastante distinta a la que suelen tener las mujeres en esta etapa, ya que para los hombres es una situación de mayor estabilidad y gran necesidad económica, pero, a su vez, nos encontramos en la mayor parte de los casos ante una baja necesidad de conciliación ya que su rol social suele ser de proveedores económicos y abastecedores, mientras que en el caso de las mujeres suele ser el de cuidadoras, cayendo así en los roles y estereotipos de género que aún se encuentran a la orden del día en la sociedad actual.

2.3.5 FORMACIÓN

En la actualidad la organización ya tiene elaborados los procedimientos para la formación del personal, que incluyen:

- Procedimientos de formación definidos para el desempeño de cada puesto de trabajo.
- Planes anuales de formación con el fin de mantener actualizada a la plantilla.

- Seguimientos periódicos del Plan de Formación con el fin de reciclarlo y mantenerlo actualizado.
- Análisis continuo de cada puesto de trabajo en base a las incidencias registradas con el fin de mantenerlo actualizado.
- Seguimiento y evaluación de la eficacia de la formación.
- Disposición de aula de formación en las instalaciones.

2.4 PROMOCIÓN PROFESIONAL

En los últimos dos años, en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) no se han producido promociones y, por tanto, es un punto que no se puede analizar ya que no existe tampoco ningún tipo de registro. No obstante, se recomienda como medida de mejora, continuar haciendo registro de las promociones que se produzcan en la asociación cada vez que se realicen.

Dicho registro puede quedar documentado en un informe indicando también el puesto de origen, el puesto al que se promociona, los posibles candidatos y los motivos de selección para que la información esté siempre actualizada y sea lo más detallada y objetiva posible.

Con respecto a las incorporaciones, indicar que en la organización se incorporaron un total de 6 personas durante el periodo analizado correspondiente al año 2022, de las cuales 2 fueron mujeres y las 4 personas restantes hombres.

2.5 RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

Este punto se desarrolla con más extensión en el apartado dedicado a la AUDITORÍA RETRIBUTIVA, no obstante, y como simplificación del mismo, cabe destacar:

- **SALARIO BASE:** No encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres en el análisis de salario base, siendo la brecha INFERIOR AL 25%, en el caso más desfavorable, de un 16% a favor del hombre.
- **COMPLEMENTOS SALARIALES:** En los complementos salariales es donde más diferencias observamos, siendo el más desfavorable para la mujer de un 75% a favor del hombre.
- **EXTRASALARIAL:** Hemos realizado un análisis y los complementos extrasalariales existentes son:
 - Complemento ITL enfermedad
 - Complemento ITL accidente
- **TOTAL, RETRIBUIDO:** No encontramos diferencias significativas entre hombres y mujeres en el análisis del total retribuido, siendo la brecha INFERIOR AL 25% en todas las escalas analizadas. En la escala 04 que es donde se aprecia una diferencia mayor, la brecha es de un 18% a favor del hombre.

Las diferencias salariales observadas vienen determinadas por factores justificables que por cuestiones de género no suponen una discriminación directa y, por tanto, los detallaremos en mayor profundidad en el apartado de “AUDITORÍA RETRIBUTIVA” que viene anexo en el presente informe.

2.6 CONDICIONES DE TRABAJO

TIPO DE CONTRATO

- El tipo de contrato arroja información sobre la estabilidad del personal en plantilla. Para el caso de la empresa el contrato indefinido es el estándar.

JORNADA

- El tipo de jornada que se realiza en la organización es la jornada a tiempo completo en la mayor parte de la plantilla, detectándose 5 reducciones de jornada por guarda legal de menores y siendo el resto las jornadas reducidas que encontramos por motivos del tipo de contratación realizada a ese personal. También se debe resaltar que la empresa ofrece un horario totalmente flexible a toda su plantilla para que puedan tener mayores facilidades a la hora de conciliar.

2.7 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En el periodo analizado se detectan 5 personas con reducción de jornada por guarda y custodia legal de menores de ellas 4 son mujeres y la restante un hombre, así como también cabe resaltar que siempre son respetados los periodos de baja por maternidad o paternidad y que la empresa también ofrece flexibilidad horaria a la totalidad de su plantilla con la finalidad de mejorar la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito personal de cada uno/a de sus trabajadores/as.

2.7.1 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Desde una perspectiva de género, la segregación ocupacional consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos diferentes de actividad, donde se produce confinamiento a una gama estrecha de ocupaciones según sexo (segregación horizontal), y en concreto las mujeres a puestos de trabajo de menor responsabilidad (segregación vertical, conocida coloquialmente como “techo de cristal”).

Como ya se ha comentado, la segregación ocupacional tiene consecuencias que repercuten no solamente en las personas a título individual, sino también en la sociedad y la economía. Por un lado, según el cargo que ocupemos y la actividad económica que ejerzamos, la percepción cambia; esto contribuye a perpetuar los estereotipos de género. Por otro lado, afecta a las decisiones relacionadas con la formación y educación de las generaciones venideras. Y a un nivel plenamente laboral, competencias y puestos pueden encontrarse estrechamente ligados a creencias sobre la mejor o peor adecuación de un sexo u otro, desembocando en expectativas erróneas y en una ocupación organizativa menos eficaz y eficiente.

Lo que muestran los datos ponen de manifiesto una situación de igualdad de oportunidades y reparto de tareas entre mujeres y hombres, sin que exista en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) ningún tipo de discriminación por este motivo.

2.8 PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa tiene implantadas medidas de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo, pero dichas medidas no habían sido documentadas ni comunicadas ampliamente a la plantilla. Por ello se ha actualizado y elaborado un Plan de Prevención de Acoso Sexual y por Razón de Sexo anexo al presente PLAN DE IGUALDAD, el cual será revisado periódicamente y se mantendrá en vigor indefinidamente.

2.9 CULTURA ORGANIZATIVA

Compromiso con la Igualdad
Existe un real y claro compromiso con la igualdad en la organización.
Firma del compromiso de la Dirección de la organización con la igualdad de oportunidades.
Comunicación a la plantilla del Compromiso con la Igualdad.
Constitución de la Comisión de Negociadora de Igualdad y aprobación del Reglamento de Funcionamiento.
Política de Gestión de Responsabilidad Social Empresarial
La política de la organización incluye la Responsabilidad Social, la Seguridad y Salud Laboral, el desarrollo del potencial de las personas vinculadas a la organización y el compromiso de proporcionar la cualificación adecuada al personal como parte de la gestión empresarial
Existen Sistemas de Gestión Integrados que definen los objetivos a alcanzar y las actuaciones para su consecución de acuerdo con las correspondientes normas certificadas en la organización.

La organización dispone de un departamento interno de I+D+i que vela por asegurar nuevos y mejores productos y existe igualdad de sexos en ellos.
La persona responsable de RSE y Sistemas Integrados de Gestión forma parte de la Comisión de Igualdad para poder favorecer la integración de las políticas de Igualdad en la Gestión Empresarial de la organización.
Premios y distinciones
Premiso Tecnología siglo XXI
Reconocimiento con la etiqueta European Language Label 2020
Premio reconocimiento labor innovadora “Somos Equipo” del Instituto de Fomento de la Región de Murcia
Premio anual de AREMA por sus 25 años al servicio de las empresas del sector del mueble y la madera
Ayudas a ONGs y Convenios de Colaboración
Ayudas a la Plataforma de Talante Solidario “Soft Skills”
Ayudas a Cruz Roja
Convenio de colaboración con el centro AMPY de Yecla
Convenio de colaboración con el centro ADFY de Yecla

2.10 COMUNICACIÓN

2.10.1 COMUNICACIÓN TRANSPARENTE

Puesto que la informalidad de los canales de comunicación hace que se produzcan asimetrías en la recepción de información, que pueden causar desigualdades, se han analizado los canales utilizados por la organización en la comunicación con el personal.

El análisis pone de manifiesto que:

- Hay una comunicación fluida y bidireccional con el personal de la organización.
- El personal de nueva incorporación recibe documentación de interés acerca del funcionamiento de la organización.
- Sí existen canales formales para la comunicación
- La organización realiza reuniones de personal y mandos intermedios y reuniones de mandos intermedios y junta directiva, reuniones departamentales e interdepartamentales de forma periódica para mantener una comunicación fluida entre todas las personas que conforman su plantilla.
- La organización dispone de sistema de intranet.
- Existe un tablón de anuncio en las instalaciones de la organización.
- El Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) tiene página web personalizada y visibilidad en redes sociales.
- Redes sociales: Twiter, Vimeo, Facebook, YouTube, Instagram y LinkedIn.
- La organización tiene participación en periódicos y revistas del sector.

Se ha comunicado a la plantilla:

- El compromiso de la Junta Directiva de la asociación con la igualdad de oportunidades.
- La Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad y el nombramiento de la persona dinamizadora de igualdad.
- El inicio de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad en la organización.
- Se han recabado las opiniones del personal en materia de igualdad (ver análisis de cuestionarios).

El análisis del lenguaje y las imágenes utilizadas por la organización, se analizan en el apartado “Imagen que proyecta la organización”, a continuación.

2.11 IMAGEN QUE PROYECTA LA ORGANIZACIÓN

Se ha revisado la perspectiva de género en la comunicación con los grupos de interés, para lo cual además de las entrevistas con la junta directiva y revisar la política de la asociación, se ha analizado el lenguaje y las imágenes utilizadas por la misma en la documentación generada, determinando que se centran de manera exclusiva en las actividades a las que se dedica la asociación y no se hace distinción alguna por razones de sexo en su página web www.cetem.es.

En su web y redes sociales predominan en todo momento las imágenes relativas a su trabajo, con información sobre la asociación y sobre los proyectos a los que se dedica diariamente sin realizar ningún uso discriminatorio de las imágenes de las personas que trabajan en la misma y centrándose en todo momento en comunicar la labor de investigación y desarrollo de nuevas tecnologías que puedan satisfacer las necesidades de las empresas del sector del mueble y la madera, tal y como se puede apreciar en alguna de las imágenes de su página web que incluimos a continuación.



← → C cetem.es/empleos/

Cetem Empleo La Federación del Hábitat de ... Español CONTACTO

CETEM CAPACIDADES SERVICIOS PROYECTOS NOTICIAS Q Vinci Formación Asociate

Ofertas de empleo

Aquí mostramos los diferentes ofertas en las que puedes postularte

Todas las ofertas Diseñador Gráfico Informático Operario Técnico

Empresa del sector del mueble 06/11/2023
Yecla (Murcia)

Personal de mantenimiento

Empresa del sector del mueble busca a persona para el área de mantenimiento.

Experiencia: SI

Habilidades: Responsabilidad, puntualidad, formalidad, proyecto de futuro en dicha empresa

Enviar CV

Empresa del sector del mueble 06/11/2023
Yecla (Murcia)

Informático

Se busca persona para el departamento de informática y producción para el desarrollo de funciones con programa interno y gestión de control de producción.

Experiencia: SI

Habilidades: Responsabilidad, puntualidad, formalidad, proyecto de futuro en dicha empresa

Enviar CV

Empresa del sector del mueble 06/11/2023
Yecla (Murcia)

Contabilidad

Se busca persona para el área de contabilidad para la gestión de control de producción mediante programa interno.

Experiencia: SI

Habilidades: Responsabilidad, puntualidad, formalidad, proyecto de futuro en dicha empresa

Enviar CV

← → C cetem.es

Cetem Empleo La Federación del Hábitat de ... Español CONTACTO

CETEM CAPACIDADES SERVICIOS PROYECTOS NOTICIAS Q Vinci Formación Asociate

Únete a la **innovación tecnológica** del sector del mueble y la madera

Trabajamos por una industria más digital y sostenible.

01
Servicios Tecnológicos
Soluciones tecnológicas pensadas especialmente para ayudar a tu empresa a mejorar su eficiencia.
[Saber más](#)

02
Proyectos I+D de carácter internacional
Apostamos por proyectos colaborativos de carácter internacional que nos ayudan a crecer en materia de I+D.
[Saber más](#)

03
Tu referente en información
Te mantenemos al día de las novedades tecnológicas del sector del mueble y la madera.
[Saber más](#)

04
Formación especializada
Mejora tus habilidades con nuestros cursos gratuitos y hazte único.
[Saber más](#)

Cookies



Como se puede apreciar al recorrer los diferentes apartados de la web de la organización, se centran ante todo en su importante labor de investigación y, como ya hemos indicado anteriormente, no hacen uso discriminatorio ni del lenguaje ni de las imágenes utilizadas para explicar las diferentes labores y proyectos en los que se centran en su día a día.

2.12 OPINIONES DE LA PLANTILLA, CUESTIONARIOS

Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer desde cerca cómo los empleados y empleadas perciben la cultura organizativa de su organización y sus prácticas a favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad y sus necesidades y propuestas que se incorporen al mismo, favoreciendo con ello la comunicación ascendente y facilitándoles así mismo que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la organización.

Para conocer la opinión de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades el personal cumplimentó un cuestionario sin identificación, con el fin de asegurar el anonimato.

2.12.1 ANÁLISIS DE CUESTIONARIOS

Los cuestionarios han sido anónimos y voluntarios, de un total de 41 trabajadores/as (datos recogidos a lo largo del año completo 2022), se han recibido 39, con lo cual se ha podido analizar a un 95% de la plantilla, el porcentaje es realmente alto, llegando a acercándose a casi la totalidad del personal.

El alto nivel de participación del personal de la Asociación ya nos arroja un primer dato en cuanto a temas de igualdad se refiere y es el alto grado de concienciación y la buena disposición para la participación por parte de la plantilla.

De entre todas las personas encuestadas, el 46% de las encuestas recibidas corresponden a las mujeres y el 54% a los hombres. Cabe resaltar que, si comparamos el número de encuestas recibidas con el total de la plantilla analizada (correspondiente al ejercicio completo 2022), se ha recibido respuesta por parte del 95% sobre el total de las mujeres y también el 95% sobre el total de los hombres, dato que pone en evidencia, una vez más, el alto grado de concienciación y participación del personal en los temas de igualdad.

CUESTIONES	% RESPUESTAS		
	SI	NO	NS/NC
1 En la organización hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	72%	17 %	11%
2 La dirección de la organización está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.	75%	6%	19%
3 La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la organización en la actualidad.	86%	6%	8%
4 La selección de personal en la organización se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.	70%	11%	19%
5 La formación que ofrece la organización es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.	100%	0%	0%
6 A la hora de promocionar a puestos directivos la organización ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.	67%	3%	30%
7 El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.	81%	8%	11%
8 La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.	36%	9%	55%

CUESTIONES	% RESPUESTAS		
	SI	NO	NS/NC
9 Se favorece en la organización el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	92%	0%	8%
10 La organización ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.	81%	11%	8%
11 La organización favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)	95%	0%	5%
12 Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la organización superan las establecidas por la ley.	47%	6%	47%
13 Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.	53%	6%	41%
14 La organización ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.	14%	56%	30%

De entre todas las cuestiones planteadas, cabe destacar:

- El desconocimiento respecto a protocolos de acoso sexual, básicamente debido a la falta de información acerca de este tipo de protocolo en la organización.
- Desconocimiento de las medidas de conciliación de las que se dispone más allá de las marcadas estrictamente por ley.
- El favorecimiento de la organización al ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a toda la plantilla.
- Igualdad de oportunidades formativas para todo el personal sin hacer distinciones por sexos.
- Alto consenso en cuanto al ofrecimiento de medidas de conciliación personal entre mujeres y hombres.
- Consenso respecto a la igualdad de oportunidades para el progreso de la carrera profesional entre mujeres y hombres en la organización.

3 OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE IGUALDAD

Según el resultado del diagnóstico de situación del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM), analizadas cada una de las áreas de intervención estipuladas por la normativa vigente elaboramos el plan estratégico que reúne todas las medidas a implantar durante la vigencia del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) contempla las siguientes áreas de intervención.

- Área de selección, contratación, clasificación profesional e infrarrepresentación.
- Área de formación.

- Área de promoción, condiciones de trabajo y retribución.
- Área de prevención del acoso y violencia de género.
- Área de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y laboral.
- Área de comunicación, lenguaje inclusivo e imagen no sexista.
- Área de Salud Laboral, prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Estas medidas quedan especificadas en fichas donde se recoge el objetivo a alcanzar por la acción en cuestión, el plazo de implantación, los indicadores correspondientes, los recursos asociados, destinatarios y responsables de la implantación de cada acción...

3.1 PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen las medidas a implantar son:

- Transversal. Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- Activo y preventivo. Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo e integrador. Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado. Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente. El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible. Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

- Temporal. Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

3.2 CONCEPTOS BÁSICOS

Existen un conjunto de conceptos básicos que es necesario conocer para facilitar la comprensión general de las actuaciones y medidas que se proponen y de lo que significa la igualdad de oportunidades en sí. Definimos los siguientes:

ACCIONES POSITIVAS: Las acciones positivas son medidas compensatorias de carácter temporal destinadas a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y a promover y a aumentar la presencia y la permanencia de las mujeres en la entidad, en todos los sectores, en todas las profesiones y en todos los niveles de responsabilidad. (Comité para la Igualdad del Consejo de Europa).

La Ley de Igualdad define las acciones positivas de la siguiente manera:

“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

ACOSO SEXUAL: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que atenta a la dignidad de mujeres y de hombres.

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.

BARRERAS DE GÉNERO: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones y para su plena participación en la sociedad.

BRECHAS DE GÉNERO: Diferentes posiciones de hombres y mujeres y la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto determinado.

CONCILIACIÓN: Supone la creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal.

CORRESPONSABILIDAD: Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y hombres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.

COEDUCACIÓN: Método de intervención educativo que va más allá de la educación mixta y cuyas bases se asientan en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de niñas y niños, independientemente de su sexo. La coeducación es, por tanto, educar desde la igualdad de valores, oportunidades y trato a las personas.

CUOTA DE PARTICIPACIÓN: Es una acción positiva e implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa representación de las mismas en alguna actividad concreta.

DISCRIMINACIÓN: Situación que trata a una persona de manera menos favorable a como se trata, se ha tratado o se trataría a otra, en una situación comparable, motivado por razón de su sexo, raza, etnia, condición sexual, ideología, procedencia... Se denomina también discriminación directa en oposición a la discriminación indirecta que se define a continuación.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutra, puede implicar una desventaja particular para personas del otro sexo, a menos que esta disposición, este criterio o esta práctica se justifiquen objetivamente con un objetivo legítimo y que los medios para realizar este objetivo sean convenientes y necesarios.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Expresión utilizada para referirse a aquellas situaciones donde la suma de factores como edad, género, orientación sexual y origen étnico, religión o discapacidad, dan lugar a más de una discriminación.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DISCRIMINACIÓN POSITIVA: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Consiste en la diferenciación que se hace sobre las actividades cuya realización se atribuye a mujeres y a hombres, adjudicando diferentes espacios en función del sexo, correspondiendo fundamentalmente a las mujeres desarrollar su actividad en el ámbito doméstico considerando como reproductivo y a los hombres en el ámbito público considerado como productivo.

DOBLE JORNADA LABORAL: Término que define la situación de las mujeres que, teniendo un empleo remunerado, suman y acumulan todas o gran parte de las tareas que implica el trabajo doméstico y de cuidados, no compartido por sus parejas o familiares.

EMPODERAMIENTO: Aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Pekín se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación. Estos ejes son considerados fundamentales para el avance de las mujeres en la sociedad y a partir de ahí, se trata de potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

FEMINISMO: Conjunto heterogéneo de ideologías y de movimientos políticos, culturales y económicos que tienen como objetivo la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Con este objetivo, el movimiento feminista, ha creado un amplio conjunto de teorías sociales.

ESTEREOTIPO: Imagen o idea aceptadas comúnmente por un grupo o sociedad con carácter fijo e inmutable.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO: Examen de las propuestas y actuaciones políticas, para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

GÉNERO: Interpretación cultural de la diferencia biológica. Mediante esta construcción se adscriben cultural y socialmente aptitudes, roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres atribuidas en función de su sexo biológico.

IGUALDAD DE GÉNERO: Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

IGUALDAD DE HECHO O IGUALDAD REAL: Equidad entre hombres y mujeres real y efectiva. La sola promulgación de la igualdad legal no basta para cambiar las costumbres y estructuras de la desigualdad y por tanto conseguir la igualdad real. El mecanismo de acción positiva tiene como fin trabajar activamente y contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Fundamentado en el principio de igualdad, se refiere a la necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económicas, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

MACHISMO: Actitud, idea o tendencia discriminatoria que considera al hombre superior a la mujer.

INDICADORES DE GÉNERO: Son los instrumentos de medición que nos señalan determinados hechos o fenómenos sociales con un enfoque sensible al sistema sexo-género.

IGUALDAD DE TRATO: La igualdad de trato presupone el derecho a las mismas condiciones sociales, de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para hombres como para mujeres.

MICROMACHISMO: Comportamiento o expresión "invisible" de violencia y dominación, que con frecuencia algunos varones realizan cotidianamente en el ámbito de las relaciones de pareja.

MAINSTREAMING, TRANSVERSALIDAD, ENFOQUE INTEGRADO DE GÉNERO: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados. En una política hace referencia al intento de integrar las cuestiones de género en la totalidad de los programas sociales, de manera que se tengan en cuenta en todas las decisiones políticas, económicas y sociales las cuestiones que afectan a las mujeres.

ROLES DE GÉNERO: Pautas de acción y comportamiento asignadas a mujeres y a hombres e inculcadas y perpetuadas según los criterios vigentes de una sociedad patriarcal. Comprenden todos los papeles y expectativas diferentes que socialmente se adjudican a mujeres y a hombres.

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical al mismo nivel de formación y experiencia laboral optando por la candidatura masculina para los puestos de jefatura o dirección.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que se conoce como "trabajos típicamente femeninos" (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y "trabajos típicamente masculinos" (mecánicos, conductores, etc.).

VIOLENCIA DE GÉNERO: Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada. (Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Naciones Unidas. 1994).

3.3 ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.3.1 ÁMBITO TERRITORIAL

Estas Medidas de Igualdad serán de aplicación en todo el territorio de la Región de Murcia.

3.3.2 ÁMBITO PERSONAL

Estas Medidas de Igualdad se aplicarán a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de la Junta Directiva, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la organización.

3.3.3 ÁMBITO TEMPORAL

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años de duración.

3.4 CONSIDERACIONES

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando mayores dificultades de acceso al trabajo. Los procesos de selección son sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad juega en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas, al quedar embarazadas (porque esto además se da por hecho) van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Por otra parte, culturalmente nos enseñan que hay carreras o estudios más propicios para las mujeres y otros para los hombres. De esta forma, las organizaciones laborales a menudo encuentran barreras para poder equilibrar el número de mujeres y hombres en su plantilla, incorporándolos en ciertos puestos de trabajo debido a la falta de formación y/o experiencia de uno u otro sexo en ciertas ramas de educación.

Para tratar de equilibrar la plantilla, es necesario, por un lado, modificar y rediseñar ciertos aspectos de los procesos de selección pues, controlar los procesos de selección es una herramienta útil para corregir “malas prácticas” realizadas en su caso, y superar las barreras que puedan encontrar en este caso hombres, pero también mujeres, para acceder a determinados departamentos y garantizar de este modo, un acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Y, por otro lado, también es preciso focalizar y revisar las ofertas de trabajo que publica la entidad, pues el seguimiento análisis de éstas es fundamental para poder garantizar la igualdad real y efectiva, revisando concienzuda y exhaustivamente, que dichas ofertas no resultan discriminatorias.

Las dificultades de promoción a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, a ellas se las valora menos. Todavía se considera que no son tan “competitivas” o que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación mujeres en puestos de toma de decisión y liderazgo.

A esto se añaden los problemas de la conciliación que todavía es entendida como “cosa de mujeres”. Como comentábamos, las mujeres tienen mayores dificultades para el acceso al empleo, pero también para mantenerlo o ascender. Generalmente, para poder formar parte de un Consejo de Dirección o tener un puesto de mayor responsabilidad, hay un techo de cristal porque, entre otras, suele considerarse como indispensable tener total “disponibilidad” o poder dedicar más horas al trabajo remunerado.

Generalmente ellas también encuentran más barreras para poder inscribirse en los cursos de formación ofrecidos en su centro de trabajo. El hecho de dedicar más horas al “trabajo no remunerado” impide poder realizar otras actividades, no solo de ocio, sino también la formación, que le permite, en definitiva, avanzar en su carrera profesional y/o ayudarle al mejor desempeño de su puesto de trabajo.

Además, es preciso formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a responsables de recursos humanos, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento y selección, evitando caer el sesgos de género; también al personal responsable de los medios de comunicación, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la platilla de la entidad, para contribuir en erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

Por otra parte, en las condiciones de trabajo, a pesar de los evidentes avances y progresos en materia de igualdad de género, se siguen produciendo situaciones de desventaja de las mujeres respecto a los hombres, tal y como revelan los hechos, cuentan con mayor índice de inestabilidad en el empleo, la mayor tasa de temporalidad y lo que se denomina “brecha salarial”.

Hay que asegurar que las mujeres, cobran lo mismo por trabajos de igual valor. Hay una brecha salarial en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, mayor número de contratos a tiempo parcial que los hombres, menos posibilidades de promoción y por tanto de acceder a puestos mejor remunerados, imposibilidad de horas extras, ocupaciones de menor categoría profesional a la que realiza en realidad, etc.).

También culturalmente se sigue viendo el salario de las mujeres como “complemento” o añadido y se mantiene el estereotipo de que éstas son menos exigentes o más conformistas a la hora de negociar sus condiciones. Lo que perpetúa, en algunas ocasiones, la asignación de salarios inferiores.

Además, no podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares genera mayor riesgo de pobreza y exclusión. Esto provoca que o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres. Esta situación las hace vulnerables ante una situación de separación o divorcio o ante un caso de violencia de género.

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género.

Se mantienen los roles y estereotipos que hacen que las mujeres se sientan responsables del cuidado del hogar, de sus hijos, de otros... Se enfrentan por tanto a una triple jornada (remunerada, de labores del hogar y/o cuidado de personas) y según las estadísticas nacionales trabajan once horas más semanalmente que los hombres.

Es preciso implantar medidas que fomenten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la entidad que permitan compaginar vida-trabajo.

Por otra parte, las medidas de conciliación deben aplicarse para ambos sexos, que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es “compartida”.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor conciencia y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 7 que “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.” Y “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”.

Por otra parte, en su artículo 48 establece que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.

Además, el acoso, en cualquiera de sus tipologías, constituye un riesgo psicosocial que es preciso prevenir, aplicando así la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre todo, teniendo en cuenta que es un riesgo al que se enfrentan en mayor medida las mujeres.

No podemos olvidar que, además, las mujeres, en una mayoría de ocasiones se exponen a la doble carga de trabajo remunerado y doméstico, por lo que lo su estado de salud, tanto física como mental, es peor que la de los hombres en la misma situación. De la misma manera, también destaca el hecho de que los hombres presentan una mayor incidencia de bajas laborales y lesiones por accidente de trabajo y sufren en mayor medida los riesgos asociados a largas jornadas de trabajo con lo que eso conlleva. Por ello, se hace fundamental introducir la perspectiva de género de manera transversal y con carácter preventivo, mejorando la detección y la identificación de los distintos factores de riesgos laborales y enfermedades a los que se pueden ver expuestos tanto hombres como mujeres.

3.5 OBJETIVOS DE IGUALDAD

3.5.1 OBJETIVOS RELATIVOS A LA SELECCIÓN DE PERSONAL

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A CUALQUIER PUESTO DE TRABAJO
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un Protocolo de selección con perspectiva de género. • Publicitar y garantizar el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Aplicar el protocolo de selección al 100% de las contrataciones de la organización en el plazo establecido.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla de nueva incorporación del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2024.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, responsables de contratación de personal y responsables de programas y proyectos de cada una de las áreas de trabajo de la empresa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo de los responsables de contratación de personal valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de consultoría no superior a 3000€.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño del protocolo de selección con perspectiva de género (sí/no). • Uso de las técnicas de selección apropiadas (sí/no). • Registro del número de currículos recibidos y desglose entre mujeres y hombres (sí/no). • Revisión ofertas y de la utilización no sexista del lenguaje en los procesos de selección (sí/no). • Nº de ofertas de empleo anunciadas.

3.5.2 OBJETIVOS RELATIVOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un Protocolo de Promoción, indicando: tipos de promociones que no pueden producirse y su explicación lógica y razonada, tipos de promociones que pudieran producirse y en tales casos, personal participante, personal interventor y metodología de los procesos de promoción, así como los criterios hay que tener en cuenta para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y cuáles no se deben de seguir o aplicar porque pueden dar lugar a desigualdades o discriminaciones directa o indirectas.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Vigilar la política salarial de la empresa, combatir la brecha salarial, mejorar el clima laboral, retención del talento y garantía de la igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Cada año, durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, personal de la Junta Directiva, responsables de personal y responsables de programas y proyectos de cada una de las áreas de trabajo de la empresa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo de los responsables de personal valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de consultoría no superior a 3000€.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Justificación de los motivos en caso de superar un 25% de brecha salarial realizada (sí/no). • Nº de mujeres y hombres que promocionan. • Protocolo diseñado (sí/no). • Mejoras detectadas.

3.5.3 OBJETIVOS RELATIVOS A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un seguimiento donde se recoja información desagregada por sexo de las promociones, motivos de la promoción propuesta y si las trabajadoras y trabajadores propuestos a promoción han aceptado o no, indicando las causas. Participar en la iniciativa Women in Power para fomentar el liderazgo y empoderamiento de las mujeres europeas que trabajan en los sectores tradicionales a través de la educación, desarrollando un curso para que las mujeres desarrollen habilidades básicas y transversales para lograr roles ejecutivos dentro de sus industrias. Participar en la iniciativa Women Making waves para fortalecer las habilidades de liderazgo de mujeres en doble situación de desventaja a través de un curso de formación para ayudar a aumentar la confianza de las mujeres, su autoconciencia, su empleabilidad y sus habilidades de liderazgo, así como apoyar la representación femenina.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación ente hombres y mujeres en la clasificación profesional, promoción y formación. Control del 100% de las comunicaciones que tengan relación con estos temas
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y de la Madera de la Región de Murcia (CETEM).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2024.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, responsables de personal y responsables de programas y proyectos de cada una de las áreas de trabajo de la empresa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo los responsables de personal valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Base de datos realizada y desagregada por género (sí/no). Conclusiones obtenidas. Detección de necesidades. Criterios establecidos.

3.5.4 OBJETIVOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA FORMACIÓN
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla. • Realizar una formación básica en materia de igualdad y género dirigida al Comité de Igualdad. • Ofrecer en el momento de incorporarse el nuevo personal a la entidad, materiales formativos y de sensibilización en igualdad. • Elaborar un Plan de Formación con perspectiva de género. Realizar un análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación que se generen en la plantilla, tanto hombres como mujeres, las competencias necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo. •
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Sensibilizar y formar a la totalidad de la plantilla en igualdad de oportunidades, y en especial al personal relacionado con la organización de la asociación.</p> <p>Garantizar formación en materia de igualdad al 100% de la plantilla a lo largo del periodo de vigencia del plan.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2024.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, personal encargado de la formación, responsables de personal y responsables de programas y proyectos de cada una de las áreas de trabajo de la empresa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo de los responsables de personal valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada (sí/no). • Nº personas formadas en igualdad desagregadas por sexo. • Satisfacción percibida. Cuestionario.

	<ul style="list-style-type: none"> • Comparativa con la situación anterior.
--	--

3.5.5 OBJETIVOS RELATIVOS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, un Documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la organización mejorando la ley.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que el 100% de la plantilla pueda acogerse a los derechos de conciliación y flexibilidad horaria evitando cualquier tipo de desventaja profesional por género y así mejorar y avanzar hacia la corresponsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2024.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, Junta Directiva y responsables de programas y proyectos de cada una de las áreas de trabajo de la empresa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo de los responsables de personal valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Documento difundido a toda la plantilla (sí/no). • Documento realizado (sí/no). • Nº de consideraciones al respecto.

3.5.6 OBJETIVOS RELATIVOS A LA COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA MEJORA DE LA COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una Guía para el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en la organización. • Participar en el programa Penelope para desarrollar, transferir y aplicar estrategias innovadoras sobre el fomento de la igualdad de género, ofreciendo a los clústers un manual de formación pionero e innovador sobre la integración de la perspectiva de género y una metodología didáctica desarrollada específicamente para que el personal de los clústers pueda formar directamente a sus pymes sobre estos contenidos. • Celebrar actividades o una jornada de puertas abiertas relacionada con la mujer en el ámbito de la ciencia y la Tecnología con motivo del 11 de febrero de cada año (Día de la mujer y la niña en la ciencia). • Celebrar actividades relacionadas con la mujer con motivo del 8 de marzo de cada año (Día internacional de la mujer).
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar que la información se traslada de manera no sexista e inclusiva al 100% de la plantilla y de los grupos de interés.
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2024.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, responsables de personal y persona responsable de la comunicación interna y externa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo de los responsables de personal valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de vías por las que se ha difundido. • Plan de igualdad difundido interna y externamente (sí/no). • Plan de comunicación realizado (sí/no). • Plantilla informada (sí/no).

	<ul style="list-style-type: none"> • Manual realizado, incluyendo referencia (sí/no). • Nº de personas desagregadas por sexo a los que se le ha distribuido el manual.
--	--

3.5.7 OBJETIVOS RELATIVOS A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE OBJETIVOS	
ÁREA DE ACTUACIÓN	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CON RESPECTO A LA SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
MEDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo. • Facilitar las condiciones de trabajo de las víctimas de violencia de género (teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.) • Elaborar un protocolo sobre cómo actuar en situaciones cuando en la entidad exista alguna víctima de violencia de género.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	<p>Garantizar que el 100% de la plantilla conozca y comprenda el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.</p> <p>Formar al 100% de la plantilla en lo relativa a la prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Las personas que se beneficiarán de estas medidas son todas aquellas que conformen la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Durante todo el año 2024.
RESPONSABLE	Comité de seguimiento del plan de igualdad, Dirección General, responsables de personal y responsables de programas y proyectos de cada una de las áreas de trabajo de la empresa.
RECURSOS ASOCIADOS	Horas de trabajo de los responsables de personal valoradas según salario. Herramientas informáticas habituales. Posible valoración servicio de formación no superior a 3000€.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo realizado y difundido (sí/no). • Nivel de repercusión (alto/medio/bajo). • Nº de veces solicitado.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Teletrabajo posibilitado (sí/no).• Medidas implantadas y difundidas (sí/no) |
|--|--|

3.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

3.6.1 SEGUIMIENTO

3.6.1.1 DEFINICIÓN

El seguimiento es el proceso que comprende la recolección y el análisis continuado de información en materia de igualdad y conciliación desarrollados en una corporación, para: verificar lo que se ha realizado en este campo; asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y de los objetivos que se han propuesto (en este caso en el Plan de Igualdad); y detectar posibles problemas, y en tal caso, proceder a los reajustes oportunos que se adecuen en mayor grado a necesidades detectadas de la plantilla y a los recursos que pueda emplear la entidad.

3.6.1.2 FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la Comisión de Igualdad y se realizará de año en año, durante la vigencia fijada para cada Plan de Igualdad. Por ello, como el presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, se deberán realizar cuatro informes de seguimiento.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se constituirá como Comisión de Igualdad y será la responsable de la realización de los seguimientos establecidos, tal y como se detalla en el presente procedimiento de seguimiento, revisión y modificación. Esta

Comisión de Igualdad estará constituida por:

- Presidencia: Josefina Garrido Lova, Directora I + D como representante por parte de la organización.
- Secretaría: Irene Muñoz Zamora como representante sindical de CCOO por parte de los/las trabajadores/as.

3.6.1.3 OBJETIVOS

Los objetivos que se pretenderán alcanzar con cada seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Analizar el proceso de implementación, identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información y conclusiones para dar cumplimiento a la evaluación final del Plan de Igualdad.

3.6.2 METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

- Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.
- Informe de seguimiento. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.
- Cada ficha incluirá, tanto los datos relativos a la implantación como al seguimiento de cada acción.
- Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos.

3.6.3 EVALUACIÓN FINAL

3.6.3.1 DEFINICIÓN

La evaluación final, como su propio nombre indica, es la fase final que da cierre al Plan de Igualdad, (en este caso, daría cierre al Plan de Igualdad). Permite conocer los resultados globales que se han obtenido con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La evaluación final, analiza y/o engloba tres perspectivas:

- Evaluación de resultados.
- Evaluación de procesos.
- Evaluación de impacto.

3.6.3.2 FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

La evaluación final debe quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso, debe ser llevado a cabo por la comisión de igualdad y se realizará, tal y como ya se adelantó, con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad. Por ello, como el presente Plan de Igualdad, tiene una vigencia de cuatro años, se realizará al final de este periodo.

Todo ello, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad, pudiera solicitar la subcontratación externa, que le pudiera prestar asistencia y apoyo en la elaboración de este proceso.

3.6.3.3 OBJETIVOS

Con la evaluación final se valora la idoneidad, eficacia y efectividad de las acciones llevadas a cabo en la corporación.

La evaluación del plan tiene varias finalidades:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan de Igualdad.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el proceso de desarrollo del Plan.
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la organización de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Obtener conclusiones sobre las mejoras obtenidas a nivel interno y externo.

3.6.3.4 METODOLOGÍA

A continuación, se proporciona una alternativa de metodología a llevar a cabo para el diseño y ejecución de los informes de seguimiento, sin perjuicio, de que pudieran establecerse otras versiones.

1. Recogida y análisis de información. Se deberán revisar los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad (bases de datos, indicadores de control, estudios realizados y consecuente análisis de conclusiones obtenidas, listados de asistencia a cursos, participación en actividades obtenida, guías, informes, memorias y folletos realizados, resultados de encuestas, etc.), los resultados que han expulsado los indicadores de seguimiento fijados para cada acción en el mismo Plan, así como los resultados obtenidos de los tres informes de seguimiento realizados.

También, se deberá revisar el diagnóstico de la situación inicial, permitiendo establecer la comparativa de la situación de partida con la actual.

La organización se responsabiliza y compromete a la entrega de datos veraces y actualizados al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad para que puedan analizar y evaluar su actividad y así poder asegurar con total garantía que se cumplen los objetivos, medidas y plazos acordados.

Cabe mencionar, que será de especial importancia, tener en cuenta, con la finalidad de completar en el mayor grado posible el análisis final, el feedback obtenido en entrevistas y grupos de discusión y debate del equipo humano sobre durante todo proceso de implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2. Informe de Evaluación. Contempla los resultados de análisis, mediante tablas que sintetizan la información comentada en el apartado anterior, a través de un análisis intensivo de procesos, resultados e impacto.
3. Plan de mejora. Permite:
 - Detectar las necesidades y causas que las generan.
 - Definir las acciones de mejora a aplicar.
 - Establecer prioridades de acción y su calendarización.
 - Definir el sistema de seguimiento y control de las mismas.
 - Estudiar la necesidad de diseñar y ejecutar un II Plan de Igualdad
4. Difusión y comunicación. Una vez validado el informe de evaluación final por la Comisión de Igualdad y la Dirección de la organización será difundido al resto de personal.

3.6.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

3.6.4.1 DEFINICIÓN

El procedimiento de modificación es el procedimiento para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

3.6.4.2 FORMA, TEMPORALIZACIÓN Y PERSONAS ENCARGADAS

El procedimiento de modificación se realizará según lo negociado por la Comisión Negociadora de Igualdad siendo esta misma la responsable del procedimiento. Puede hacerse uso del mismo en cualquier momento y cuando sea necesario durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3.6.4.3 OBJETIVOS

El objetivo es crear el proceso a seguir, bien si se realizan modificación, o bien si hay que realizar la solvencia de posibles discrepancias siendo el procedimiento el mismo para ambos casos.

3.6.4.4 METODOLOGÍA

- Detectar modificaciones o posibles discrepancias. Se realiza una sesión extraordinaria de la Comisión de Igualdad donde se expongan los asuntos a tratar.
- Realizar los ajustes oportunos. Adecuarse en mayor grado a las necesidades detectadas y a los recursos que se puedan emplear para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la organización de acuerdo con el compromiso adquirido.

3.6.4.5 ACUERDOS

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la organización y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

La toma de acuerdos se realizará de forma dinámica, de forma que no se produzcan dilaciones excesivas en el tiempo que puedan entorpecer el desarrollo del Plan de Igualdad y los plazos legales para ello establecido.

En caso de desacuerdo, obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente



AUDITORIA RETRIBUTIVA

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

4 MARCO NORMATIVO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La presente Auditoria Retributiva da cumplimiento a lo estipulado en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el que se establecen las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y se desarrollan los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma.

Esta norma se aplica en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La estructura y contenido del real decreto responde a cuatro capítulos, once artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

El capítulo I, relativo al objeto y ámbito de aplicación del real decreto, consta de dos artículos:

- El artículo 1 se refiere a su objeto, descrito como el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias.
- El artículo 2 se refiere a su ámbito personal de aplicación, lo que incluye las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.
- El capítulo II define dos elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación: el principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas; y la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

- El capítulo III desarrolla en diferentes secciones los instrumentos que hacen posible el principio de transparencia retributiva:
- La sección 1.ª incluye, tanto las normas generales sobre el registro retributivo, desarrollando los elementos objetivos, personales y temporales de la obligación de registro (hasta el momento regulados de forma muy simple por el art. 28.2 ET, de acuerdo con la modificación del Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo), como las normas que se refieren de manera específica al registro de empresas u organizaciones con obligación de auditoría, lo que vincula el contenido de los registros retributivos con los planes de igualdad y el objetivo de estos últimos descrito en el artículo 46 de la Ley de Igualdad, conforme a la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
- Asimismo, y como elemento clave del principio de transparencia, se garantiza el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable.
- La sección 2.ª se ocupa del concepto y contenido de la auditoría retributiva.
- Así, la auditoría retributiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y como parte del plan de igualdad, debe incorporar los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa u organización garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- También debe permitir la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva ha de cumplir, por consiguiente, con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

La sección 3.ª por su parte establece la necesaria transparencia en la negociación colectiva y la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

El capítulo IV describe, por su parte, el alcance de la tutela judicial y administrativa, recordando el valor de la justificación prevista en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que pueda aplicarse para descartar la existencia de indicios de discriminación.

5 OBJETIVOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

5.1 PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA

Las empresas y las distintas organizaciones están obligadas a aplicar el principio de transparencia retributiva a fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

Se entiende como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus 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.

Se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

5.2 OBLIGACIÓN DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, vincula a todas las empresas u organizaciones, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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 ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad. Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo (pueden existir muchos más), la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que sean requeridas para el desempeño de la actividad.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

6 SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

La valoración de un puesto de trabajo es el procedimiento mediante el cual se intenta determinar y comparar el desempeño que exige la realización de cada tarea dentro de una empresa u organización y, a través de ello, establecer el salario justo que corresponde a estas tareas, para trasladar ese valor objetivo al valor concreto de cada puesto de trabajo.

Por lo tanto, la valoración de puestos de trabajo en una empresa u organización analiza de forma general y sistemática las tareas que se deben desempeñar en cada puesto de trabajo, para poder establecer los salarios de forma objetiva y equitativa.

6.1 OBJETIVOS DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El objetivo principal de la valoración de puestos de trabajo es asignar un valor determinado, que se refleja en el salario, también cumple la función de visibilizar y poner de manifiesto cualquier tipo de discriminación que pudiera estar produciéndose en la organización.

Además de esto, la valoración de puestos de trabajo tiene también otros objetivos, que podemos clasificar en generales y en específicos, relacionados con la igualdad de género.

6.1.1 OBJETIVOS GENERALES

Son objetivos generales de este análisis y de la valoración de puestos de trabajo:

- Ser la base sobre la que se fijan los salarios o retribuciones.
- Permite determinar de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo.
- Permite valorar de forma más sencilla los riesgos laborales inherentes a cada puesto de trabajo.
- Ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos y el aprovechamiento del talento.
- Realizar una clasificación profesional más flexible y adaptada a la realidad y necesidades de la organización.
- Permite corregir situaciones de discriminación al ponerlas de manifiesto en un registro salarial obligatorio o auditoría retributiva.

6.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como decíamos, la valoración de puestos de trabajo también permite alcanzar una serie de objetivos específicos del ámbito de la igualdad de oportunidades:

- Pone de manifiesto la concentración de sexos en determinadas profesiones, tareas o categorías profesionales.
- Permite valorar de forma adecuada y ajustada a la realidad tareas, funciones y puestos de trabajo feminizados y que tradicionalmente han sido infravalorados por ser entendidos como una prolongación del trabajo doméstico.
- Ayuda a detectar y corregir la brecha salarial de género, puesto que permite ponderar los puestos de trabajo de acuerdo a su valor y las funciones que se desempeñan, sin distinción de sexo.

6.2 EVALUACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO

Para llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo (VPT), se han aplicado varios procedimientos:

Procedimientos cuantitativos o globales: Son aquellos que comparan los empleos y los clasifican en función de unos requisitos básicos, sin llevar a cabo un análisis de su contenido. Sirve para determinar la importancia de cada puesto, pero no las diferencias de valor entre unos y otros. Se dividen a su vez en:

- Sistema de jerarquización: Establece si un puesto de trabajo es inferior, igual o superior a otro, ordenándolos desde el nivel inferior al superior o viceversa.
- Sistema de clasificación: Ordena los puestos de trabajo respecto a una escala con unos niveles o grados ya establecidos (en función de responsabilidades, funciones y habilidades ejercidas en cada puesto de trabajo).

Procedimientos cualitativos o analíticos: Permiten examinar de manera sistemática todos los requisitos de los puestos de trabajo, evaluándolos y comparándolos mediante criterios comunes, precisos y detallados. Permiten identificar la diferencia de valor entre puestos de trabajo, ya que se les asigna un valor numérico. Se dividen a su vez en:

- Sistema de comparación por factores: El puesto de trabajo se descompone en «factores» que se jerarquizan en orden de importancia. De manera que los puestos se comparan factor a factor para determinar su valor relativo.
- Sistema de puntos por factor: Combina el procedimiento analítico, puesto que emplea la descomposición en factores, con el cuantitativo, ya que asigna un valor a cada uno de esos factores.

La metodología utilizada en la Valoración de Puestos de Trabajo realizada para el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) sigue lo establecido por la OIT, la cual, recomendó el uso del sistema de puntos por factor para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo, ya que es uno de los métodos más objetivos. Además, es también el sistema más utilizado para llevar a cabo la valoración de puestos de trabajo, y en el cual se basa la herramienta elaborada por el Ministerio de Igualdad ha publicado, en colaboración con el Instituto de las Mujeres.

Este sistema se basa en datos cuantitativos y cualitativos para determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de manera que divide las tareas que se realizan en cada puesto de trabajo en la organización, dándoles el nombre de «factores», a cada factor se le otorga un valor concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Además, cada factor está dividido en «grados», que son la intensidad con que se debe llevar a cabo cada uno de los factores, es decir, las tareas.

Así, la valoración del puesto de trabajo se basa en las tareas que los forman (los factores) y la intensidad (grados) con la que se llevan a cabo. De esta forma, se puede establecer una jerarquía de los puestos y obtener de ella un análisis basado en una puntuación concreta.

A la hora de llevar a cabo la valoración, se ha tenido en cuenta estos aspectos:

- No todos los factores tienen los mismos puntos (puesto que la importancia de las tareas no es siempre la misma).
- La importancia de los factores se hace de forma ponderada y se expresa en cifras.
- La valoración del puesto de trabajo la determinan los factores, subfactores y la ponderación. Cada puesto recibe una puntuación, que sirve para determinar la cantidad de dinero dentro de su correspondiente salario.

Los factores definidos en la valoración realizada son:

Conocimiento y aptitudes: Son los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar un empleo, que se pueden adquirir de diferentes formas.

Esfuerzos: Se refiere a la dificultad, el cansancio y la tensión que requiere la ejecución de las tareas (tanto físico como mental).

Responsabilidades: Son las tareas que repercuten en los objetivos de la organización.

Condiciones de Trabajo: Hace referencia tanto a las condiciones ambientales como al clima psicológico en el que se lleva a cabo el trabajo.

6.2.1 AUSENCIA DE PREJUICIOS SEXISTAS.

La ausencia de prejuicios sexistas es uno de los requisitos que deben cumplir los subfactores que se empleen para llevar a cabo la VTP, especialmente cuando esta va a servir de base para la auditoría retributiva que se debe incluir en los planes de igualdad.

De ahí la importancia de la perspectiva de género en la valoración de puestos de trabajo, puesto que es no solo necesario, sino imprescindible que dicha evaluación se lleve a cabo libre de sesgos de género, valorando el puesto de trabajo en base las funciones y tareas y no del sexo de las personas que las desempeñan, ya que de esta forma podrán aflorar discriminaciones ocultas y posibles brechas salariales en función del género.

Esta valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género implica evitar cualquier tipo de sesgo de género, para lo que se deben cumplir las siguientes condiciones:

- Emplear un sistema analítico.
- Que pueda aplicarse a todos los puestos de trabajo de la organización por igual. Evaluación de todos los aspectos significativos de los puestos de trabajo.
- Incluir los puestos en los que predominan las mujeres en el conjunto de puestos de referencia. Valorar características masculinas y femeninas, ponderándolas sin favorecer unas sobre otras. Las personas encargadas de llevar a cabo la VPT no solo deben tener formación en esta materia, sino también en igualdad de género y oportunidades.
- Incluir mujeres en el proceso de valoración.

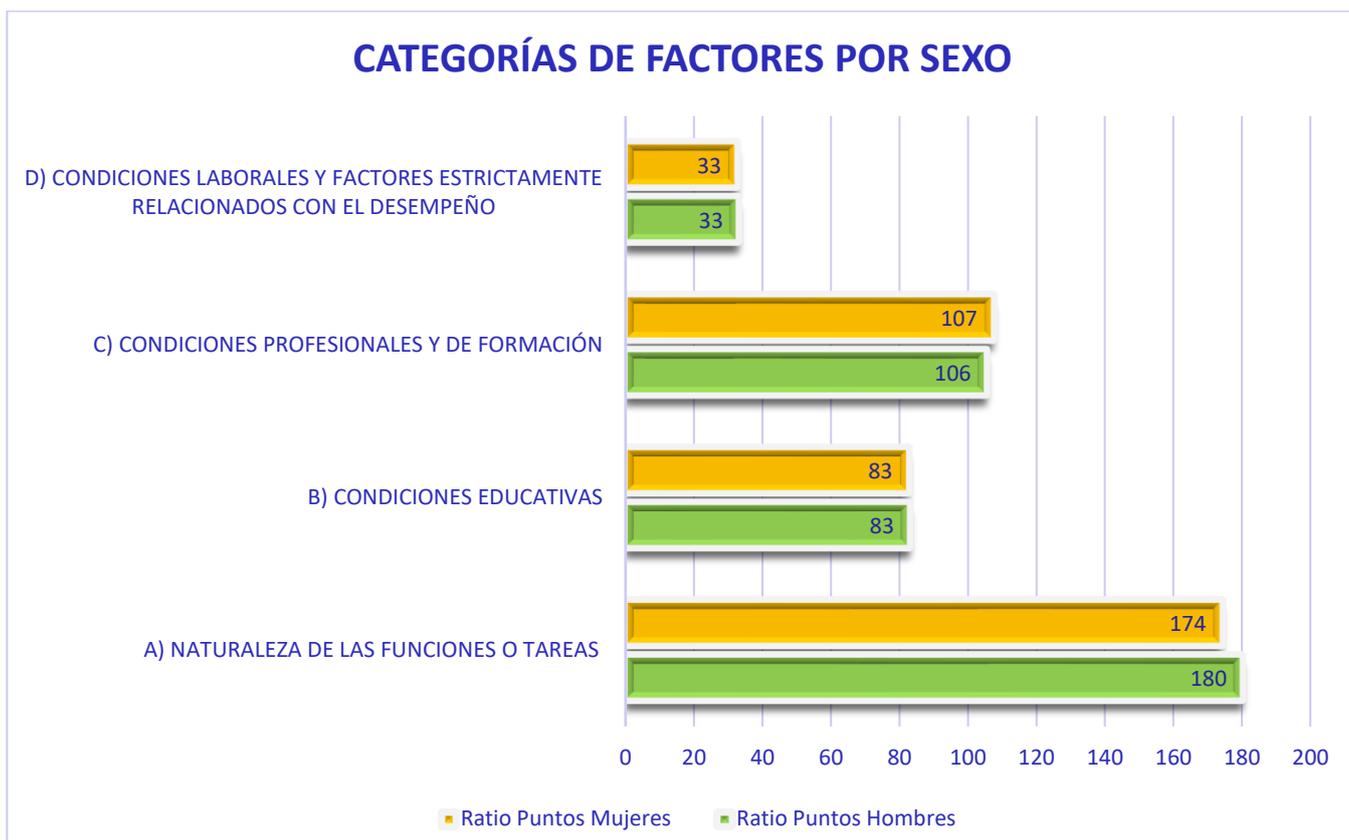
Gracias a la valoración de los puestos de trabajo, podremos analizar de manera objetiva la importancia y valor de cada una de las tareas que es necesario llevar a cabo en ella para que esta funcione y, por lo tanto, determinar de forma objetiva el valor e importancia de cada puesto de trabajo en función de las tareas que implica. Esto a su vez, sirve para establecer los recursos económicos que es necesario destinar a cada puesto y crear así la estructura salarial de la organización y su revisión periódica.

6.3 VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

A continuación, se exponen y comentan los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo realizada, la valoración completa se adjunta como Anexo I al presente documento.

6.3.1 SISTEMA DE VALORACIÓN

En el grafico que aparece a continuación se reflejan los distintos factores utilizados a la hora de valorar los puestos de trabajo y el peso/puntos asignados a cada uno de ellos en función a la actividad a la que se dedica la empresa, caben destacar la enseñanza reglada, el esfuerzo mental, el esfuerzo emocional y la polivalencia como los factores con mayor peso en la puntuación.



Las distintas categorías de factores se pueden catalogar teniendo en cuenta la ratio de Puntos por mujeres y hombres según la feminización o masculinización de los puestos de trabajo y el nivel de exigencia de cada uno de ellos según sean más habituales en hombres, en mujeres o de forma indistinta ya que siempre se tendrá en cuenta el puesto de trabajo concreto y las funciones que en él se desempeñan.

Por tanto, dentro de la naturaleza de las funciones o tareas desempeñadas en el puesto de trabajo se puntúan y valoran los siguientes factores:

- **Polivalencia o definición extensa de obligaciones:** Este factor, busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa.
- **Posición y posturas forzadas:** Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas.
- **Movimientos repetitivos:** Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo.
- **Esfuerzo visual:** Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado.

- **Esfuerzo auditivo:** Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo.
- **Otros tipos de esfuerzo físico:** Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.
- **Esfuerzo mental:** Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa.
- **Esfuerzo emocional:** Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas.
- **Responsabilidad de organización y coordinación:** Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas.
- **Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad:** Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas.

- **Responsabilidad sobre el bienestar de las personas:** Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas.
- **Responsabilidad económica:** Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales.
- **Responsabilidad sobre información confidencial:** Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo.
- **Autonomía:** En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa.

Dentro de las condiciones educativas se puntúa y valora la **enseñanza reglada:** Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

Dentro de las condiciones profesionales y de formación se puntúan y valoran los siguientes factores:

- **Procedimientos, materiales, equipos y máquinas:** Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos.

- **Competencias digitales:** Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados.
- **Gestión de la diversidad:** Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad.
- **Conocimiento o dominio del idioma extranjero:** Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo.
- **Formación no reglada:** Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor de la enseñanza reglada.
- **Experiencia:** Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.
- **Actualización de conocimientos:** Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.
- **Destreza:** Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo.
- **Minuciosidad:** Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son.

- **Aptitudes sensoriales:** Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso.
- **Capacidad para plantear ideas y soluciones:** Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones.
- **Capacidad comunicativa:** Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.
- **Capacidad emocional:** Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas.
- **Capacidad de resolución de conflictos:** Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.).

Dentro de las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño se puntúan y valoran los siguientes factores:

- **Condiciones físicas:** Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad).
- **Condiciones psicosociales:** Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática.
- **Horarios, descansos y vacaciones:** Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.).
- **Desplazamientos y viajes:** Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración.

6.3.2 DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS

Los puestos identificados se corresponden con los definidos en el organigrama de la empresa, tal y como se puede ver en la tabla a continuación donde se indica el nombre de cada puesto de trabajo, el área de trabajo a la que corresponde, el departamento o zona dónde se ubica y también la persona responsable de la que depende.

Todos y cada uno de los puestos de trabajo que aparecen en la tabla han sido analizados y valorados según los factores explicados en el apartado anterior, utilizando la herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo recomendada por el Ministerio de Igualdad.

Para el análisis de cada puesto de trabajo se han tenido en cuenta los requisitos para el puesto, las tareas y funciones que desempeña y su misión dentro de la organización.

Para obtener estos datos se ha utilizado la documentación facilitada por la empresa y también las fichas de valoración de riesgos elaboradas y facilitadas por el servicio de prevención de riesgos laborales de la organización, siempre a través de las personas designadas por la empresa para la recopilación y envío de los datos necesarios para la elaboración del Plan de Igualdad.

Todos estos trabajos se han realizado de manera objetiva, a través de la ya mencionada herramienta, con el fin de poder establecer puntuaciones numéricas para cada puesto de trabajo y también las diferentes agrupaciones que se establecen de manera automática por la herramienta, con el fin de identificar puestos de trabajo de igual valor para poder compararlos entre sí y posteriormente poder determinar la existencia o no de una posible brecha salarial entre mujeres y hombres utilizando la herramienta de auditoría retributiva también recomendada por el Ministerio de Igualdad.

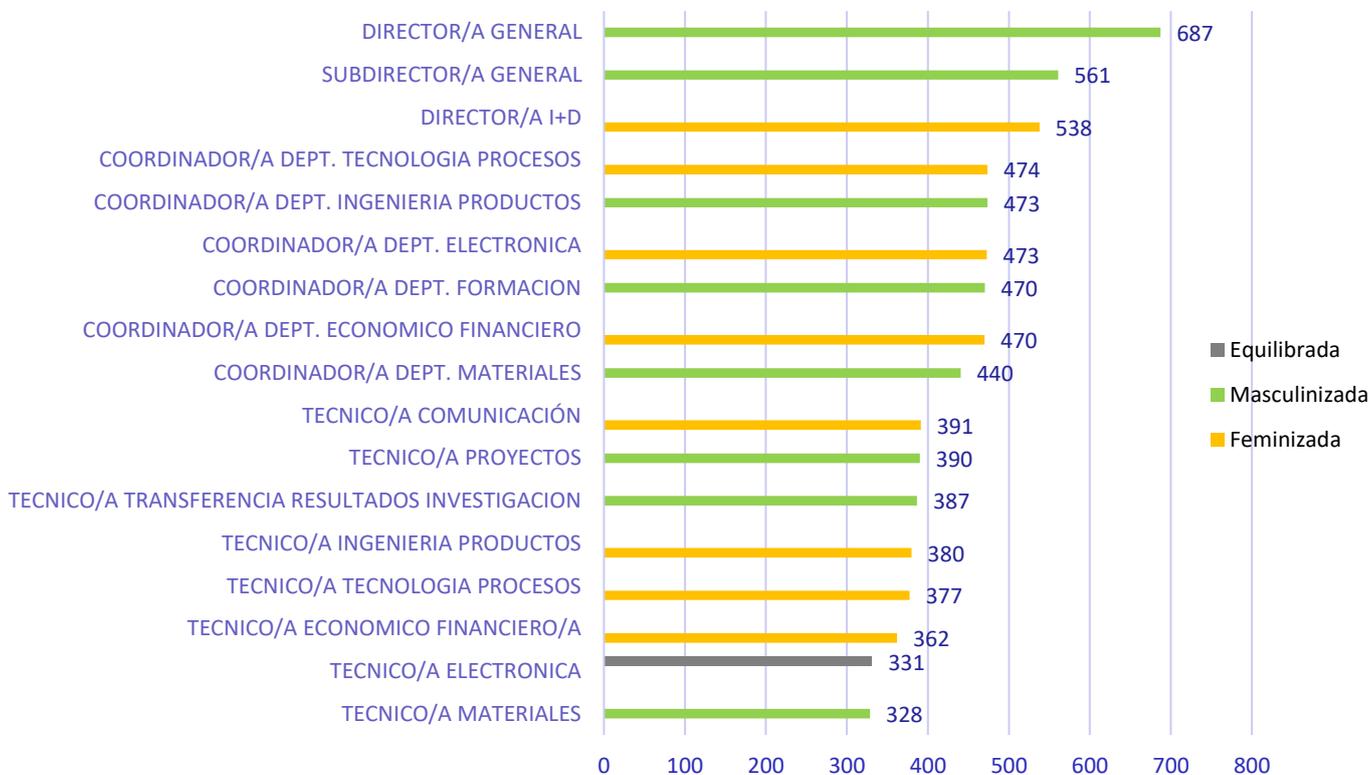
Título del Puesto	Área	Departamento / Zona	Responsable
DIRECTOR/A GENERAL	DIRECCION GENERAL	DIRECCION GENERAL	N/A
SUBDIRECTOR/A GENERAL	DIRECCION GENERAL	DIRECCION GENERAL	DIRECTOR/A GENERAL
DIRECTOR/A I+D	I+D	I+D	SUBDIRECTOR/A GENERAL
COORDINADOR/A DEPT. ECONOMICO FINANCIERO	SERVICIOS	ECONOMICO FINANCIERO	SUBDIRECTOR/A GENERAL
COORDINADOR/A DEPT. ELECTRONICA	I+D	ELECTRONICA	DIRECTOR/A I+D
COORDINADOR/A DEPT. FORMACION	SERVICIOS	FORMACION	SUBDIRECTOR/A GENERAL
COORDINADOR/A DEPT. INGENIERIA PRODUCTOS	SERVICIOS	INGENIERIA PRODUCTOS	SUBDIRECTOR/A GENERAL
COORDINADOR/A DEPT. MATERIALES	I+D	MATERIALES	DIRECTOR/A I+D
COORDINADOR/A DEPT. TECNOLOGIA PROCESOS	SERVICIOS	TECNOLOGIA PROCESOS	SUBDIRECTOR/A GENERAL
TECNICO/A COMUNICACIÓN	I+D	COMUNICACIÓN	DIRECTOR/A I+D
TECNICO/A ECONOMICO FINANCIERO/A	SERVICIOS	ECONOMICO FINANCIERO	COORDINADOR/A DEPT. ECONOMICO FINCNACIERO
TECNICO/A ELECTRONICA	I+D	ELECTRONICA	COORDINADOR/A DEPT. ELECTRONICA
TECNICO/A INGENIERIA PRODUCTOS	SERVICIOS	INGENIERIA PRODUCTOS	COORDINADOR/A DEPT. INGENIERIA PRODUCTOS
TECNICO/A MATERIALES	I+D	MATERIALES	COORDINADOR/A DEPT. MATERIALES
TECNICO/A TECNOLOGIA PROCESOS	SERVICIOS	TECNOLOGIA PROCESOS	COORDINADOR/A DEPT. TECNOLOGIA PROCESOS
TECNICO/A TRANSFERENCIA RESULTADOS INVESTIGACION	I+D	TRANSFERENCIA RESULTADOS INVESTIGACION Y PROYECTOS	DIRECTOR/A I+D
TECNICO/A PROYECTOS	I+D	TRANSFERENCIA RESULTADOS INVESTIGACION Y PROYECTOS	DIRECTOR/A I+D

6.3.3 ANÁLISIS DE GENERO DE LAS PUNTUACIONES DE PUESTO DE TRABAJO

En la gráfica se observa que los puestos de trabajo, de manera global se corresponde directamente con la jerarquía real de la organización, siendo los puestos de mayor puntuación, los de mayor escala jerárquica.

Por tanto, observando la puntuación de cada uno de los puestos de trabajo, es como se puede concluir

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



cuál es su valoración en escala jerárquica y de responsabilidad.

6.3.4 AGRUPACIONES

En la siguiente tabla podemos ver las agrupaciones que se forman automáticamente al valorar todos los puestos de trabajo de la organización. Cabe destacar que se corresponden con las que se indican en el organigrama facilitado por la organización en su totalidad, sólo que, mientras que en el organigrama la graduación va de menor a mayor en función del nivel jerárquico (siendo el de menor graduación el de mayor jerarquía), en la valoración de puestos de trabajo se establece a la inversa (siendo la mayor graduación la correspondiente a la mayor jerarquía).

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	DIRECTOR/A GENERAL(687)
Agrupación 7	SUBDIRECTOR/A GENERAL(561)
Agrupación 6	DIRECTOR/A I+D(538)
Agrupación 5	COORDINADOR/A DEPT. ECONOMICO FINANCIERO(470) COORDINADOR/A DEPT. ELECTRONICA(473) COORDINADOR/A DEPT. INGENIERIA PRODUCTOS(473) COORDINADOR/A DEPT. MATERIALES(440) COORDINADOR/A DEPT. FORMACION(470) COORDINADOR/A DEPT. TECNOLOGIA PROCESOS(474)
Agrupación 4	TECNICO/A COMUNICACIÓN(391) TECNICO/A ECONOMICO FINANCIERO/A(362) TECNICO/A ELECTRONICA(331) TECNICO/A INGENIERIA PRODUCTOS(380) TECNICO/A MATERIALES(328) TECNICO/A TECNOLOGIA PROCESOS(377) TECNICO/A TRANSFERENCIA RESULTADOS INVESTIGACION(387) TECNICO/A PROYECTOS(390)

7 AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los objetivos principales de una auditoría retributiva son:

- Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

- 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.

7.1 PROCEDIMIENTO DE REALIZACIÓN DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Una vez realizada la valoración de los puestos de trabajo, las siguientes fases a desarrollar son:

- **Determinar los factores que corresponde analizar:** el primer paso es determinar cuáles son los factores a analizar, es decir, todo lo relativo al sistema salarial de la organización y su aplicación. La normativa determina una serie de factores relevantes, que pasamos a ver a continuación.
- **Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales:** a la hora de analizar el salario de los trabajadores/as no solo es necesario hacer referencia a las percepciones salariales, sino también a las extrasalariales y a los beneficios sociales a los que se puedan acoger.
- **Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a:** la normativa define la “naturaleza de las funciones” como el contenido básico de la relación laboral entre la organización y el trabajador/a. En este caso, resulta relevante tanto lo establecido por ley o en convenios colectivos, como el contenido efectivo de la actividad desarrollada.
- **Condiciones educativas y nivel académico:** Estas condiciones se refieren a las cualificaciones regladas con que cuenta el trabajador/a, y que estén directamente relacionadas con el desempeño de su actividad laboral.
- **Condiciones profesionales:** Se denominan condiciones profesionales aquellas que determinan la cualificación profesional de la persona trabajadora, incluyendo la categoría profesional o la experiencia. También se ha de valorar la formación no reglada, siempre y cuando tenga relación con la actividad desarrollada por el trabajador/a.
- **Factores relacionados con el desempeño:** la normativa también hace referencia a otros factores relacionados directamente con el desarrollo de la actividad. Por ejemplo, la dificultad o penosidad del trabajo, los movimientos repetitivos o mecánicos, la necesidad de adoptar posturas forzadas, el aislamiento, la polivalencia, la capacidad de resolución de conflictos, etc.

En definitiva, todos aquellos factores o cualidades relacionados con la adecuación al puesto de trabajo.

- **Distribución del personal:** otro de los puntos a tener en cuenta es la distribución del personal, analizando dicha distribución bajo las premisas de adecuación, totalidad y objetividad.
- **Situación personal de los/las trabajadores/as:** por otro lado, hay que tener en cuenta la situación personal de las personas trabajadoras. Por ejemplo, en el caso de las personas con movilidad reducida, embarazadas, víctimas de violencia de género, etc.
- **Graduar los puestos de trabajo con igual o distinto valor:** el siguiente paso sería analizar y evaluar los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo de otorgar una valoración según factores como el rango o la capacitación profesional. Es decir, según dicha valoración se establecerán diferentes rangos, de igual o distinto valor.
- **Realizar una segmentación de los empleados:** una vez establecidos los diferentes rangos, se debe realizar una segmentación de los trabajadores/as, según sus características. Este paso es fundamental para identificar brechas salariales entre personas trabajadoras que ocupan las mismas categorías. Además, resulta básico para corregir aquellas deficiencias existentes, con el objetivo de avanzar en pos de la transparencia salarial e igualdad retributiva.
- **Analizar exhaustivamente los datos obtenidos:** como decimos en el punto anterior, la segmentación de los empleados resulta básica para poder realizar un análisis lo más objetivo posible acerca del sistema retributivo de la organización.

7.2 DISEÑO PLAN DE ACTUACIÓN

Una vez realizados todos los puntos anteriores llega el momento de diseñar un plan de acción. En él se debe especificar los objetivos que se pretenden cumplir, las actuaciones encaminadas a alcanzar estas metas, elaborar un cronograma en el que se fijen los plazos, y determinar las personas encargadas de implantar el plan y realizar el seguimiento.

El plan de actuación tiene que determinar:

- Objetivos
- Actuaciones concretas Cronograma
- Persona/as responsable/s de su implantación y seguimiento.

- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.
- Puesta en marcha de la auditoría.

El plan de actuación estará contemplado dentro de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad.

7.3 AUDITORIA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva realizada en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) se ha realizado con la herramienta facilitada por el Ministerio de Igualdad en colaboración con el Instituto de las Mujeres, denominada “HERRAMIENTA DE REGISTRO RETRIBUTIVO” con la elaboración de las tablas adicionales específicas para empresas y diferentes organizaciones obligadas a realizar auditoria retributiva, actualizada a fecha de NOVIEMBRE de 2021.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	PL. CONVENIO	ACTA. CONVENIO	AYUDA ESTUDIO	PL. MATRIMONIO	PRTA. PAGA CONVENIO	PL. RESPONSABILIDADES	GRATIFICACIONES	LIQUIDACIONES	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	COMPL .ILT ENFER	COMPL .ILT ACCID	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL							18%	11%	33%	18%		21%	100%	10%	81%	25%	22%	100%	100%	100%	22%	
Hombre	22	22	4	2	3	9	15.165	1.901	9.101	145	0	2.847	242	4.504	470	19.210	34.375	34	19	53	34.428	
Mujer	19	19	8	3	0	11	12.382	1.701	6.114	118	74	2.247	0	4.040	91	14.386	26.767	0	0	0	26.767	
ESCALA 04							16%	13%	25%	38%		20%		5%	75%	18%	17%	100%	100%	100%	18%	
Hombre	17	17	4	2	2	8	14.317	1.995	5.720	125	0	2.689	0	3.669	452	14.650	28.968	44	25	69	29.037	
Mujer	15	15	5	3	0	8	11.957	1.738	4.316	78	94	2.156	0	3.493	115	11.990	23.947	0	0	0	23.947	
ESCALA 05							5%	4%	28%	-6%		5%		1%	100%	21%	16%				16%	
Hombre	3	3	0	0	1	1	15.023	1.636	16.371	175	0	2.777	0	5.419	890	27.268	42.291	0	0	0	42.291	
Mujer	3	3	2	0	0	2	14.211	1.578	11.714	185	0	2.631	0	5.353	0	21.461	35.672	0	0	0	35.672	
ESCALA 06																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	13.263	1.522	16.279	525	0	2.464	0	8.301	0	29.091	42.354	0	0	0	42.354	
ESCALA 07							100%	100%	100%	100%		100%		100%		100%	100%				100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	22.282	1.522	31.113	263	0	3.967	0	9.814	0	46.679	68.961	0	0	0	68.961	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
ESCALA 08							100%	100%	100%	100%		100%	100%	100%		100%	100%				100%	
Hombre	1	1	0	0	0	0	22.872	1.492	22.751	263	0	4.614	5.321	10.639	0	45.080	67.952	0	0	0	67.952	
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Observando la TABLA DE IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIO. DETERMINACIÓN DE BRECHA SALARIAL POR SEXO, se extraen las siguientes conclusiones.

Resultados:

- Como se puede apreciar en la tabla, NO EXISTE BRECHA SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO por encima del porcentaje de tolerancia del 25%, ya que la mayor brecha existente se encuentra en la escala 4 que es la correspondiente al grupo de “Técnicos/as de departamento” y es de un 18% a favor del hombre con una diferencia anual equiparada en promedio de 5.090€.
- En las 5 escalas definidas para la organización no se supera en ningún momento el límite del 25% de brecha entre hombres y mujeres.
- La escala 5 que es la correspondiente a los/las “Coordinadores/as de departamento”, y en ella se observa una brecha del 16% a favor del hombre con una diferencia anual equiparada en promedio de 6.619€.
- La escala 6 que es la correspondiente a los/las “Directores/as de área”, y en ella se observa una brecha del 100% a favor de la mujer (la herramienta la marca sin indicar ningún valor) debida a la ausencia de hombres en dicha escala.
- La escala 7 que es la correspondiente a los/las “Subdirectores/as Generales”, y en ella se observa una brecha del 100% a favor del hombre debida a la ausencia de mujeres en dicha escala.
- La escala 8 que es la correspondiente a los/las “Directores/as Generales”, y en ella se observa una brecha del 100% a favor del hombre debido a la ausencia de mujeres en dicha escala.

Se detecta algunas desviaciones en la aplicación de los complementos salariales de aplicación en la empresa, dichas desviaciones vienen determinadas por factores justificables que, por cuestiones de género, no suponen una discriminación directa.

Los complementos aplicados en la empresa son:

- Plus Convenio.
- A Cuenta Convenio.
- Ayuda Estudio.
- Plus Matrimonio.
- Prorrata Paga Convenio.
- Plus responsabilidad.

- Gratificaciones y pagas extra.
- Liquidaciones Verano y Navidad.

Para una mayor claridad, a continuación, explicaremos los criterios de asignación de cada uno de los complementos para poder conocerlos en profundidad y analizar con detalle que, efectivamente, no existe discriminación alguna en su retribución entre el personal que conforma la plantilla del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).

Los criterios de asignación de los complementos anteriormente indicados son los siguientes:

Plus Convenio: Complemento salarial de convenio por el cual los/las trabajadores/as percibirán un plus para premiar el mayor rendimiento en el trabajo, es un complemento de carácter consolidable y cuya cuantía viene determinada en base a la categoría salarial de cada trabajador/a

A cuenta convenio: Complemento salarial fuera de convenio que se asigna por las diferencias salariales pactadas con los/las trabajadores/as por incrementos o salarios pactados por encima de convenio.

Ayuda estudio: Complemento salarial de convenio por el cual todos/as los/las trabajadores/as con hijos/as desde 1 año hasta la terminación del bachiller, sea el número que fuere, percibirán el primero de septiembre de cada año, una ayuda para estudios de 185,40€.

Plus matrimonio: Complemento salarial fuera de convenio que la empresa abona como premio para los/las trabajadores/as que contraigan matrimonio a lo largo del año natural.

Prorrata paga convenio: Complemento salarial de convenio por el cual se liquida una tercera gratificación extraordinaria con la cuantía correspondiente a 35 días de salario base más la antigüedad consolidada y que se abona a los/las trabajadores/as de forma equitativa repartida entre los 12 meses del año.

Plus responsabilidad: Complemento salarial fuera de convenio que se asigna por las labores y responsabilidades específicas que conllevan determinados puestos de trabajo de la organización.

Gratificaciones y pagas extra: Complemento salarial de convenio. Se consideran gratificaciones y pagas extra los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes. La cuantía de dichos complementos será de 35 días de salario base más la antigüedad consolidada.

Liquidaciones verano y navidad: Complemento salarial de convenio por el cual se establecen dos liquidaciones extraordinarias con la denominación indicada que se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

8 RECOMENDACIONES DE MEJORA

Una vez analizada la valoración de puestos de trabajo y la auditoria retributiva, como recomendaciones de mejora, se podrían sugerir:

- Implantar todas las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de la organización como forma de evitar las posibles situaciones de brecha salarial en un futuro.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y
OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA
LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD
MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

9 COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN CENTRO TECNOLÓGICO DEL MUEBLE Y LA MADERA DE LA REGIÓN DE MURCIA (CETEM) EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Con el presente protocolo, el centro tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) 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 el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).

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

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) no pueda aplicar

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

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

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, 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.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige en

- Artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Artículo 10 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Sección 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Así mismo da cumplimiento a lo establecido en la Constitución Española, que establece que el acoso laboral, en todas sus formas vulnera los siguientes derechos:
 - Derecho a la dignidad personal (Art. 10)
 - Derecho a la igualdad y a la no discriminación (Art. 14)
 - Derecho a la integridad física y moral (Art. 15)
 - Libertad ideológica y religiosa (Art. 16)
 - Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (Art. 18)

El Estatuto de los Trabajadores los protege del mobbing en los artículos 4 y 50.1 de la sección segunda (derechos y deberes básicos).

En el Código Civil encontramos los artículos 1902 y 1903, que hablan sobre la reparación del daño causado a una persona, ya sea por culpa o por negligencia. Las víctimas de mobbing también pueden acogerse a los artículos 177 y 316 del Código Penal, que hablan sobre la protección de la salud e

integridad física, y a la Ley Orgánica 14/1999, que trata sobre la protección a las víctimas de malos tratos.

Modificaciones establecidas en las Disposiciones Finales de primera a decimosexta de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho de los trabajadores a su integridad física, al respeto a su intimidad, a la consideración a su dignidad y a la protección frente a las ofensas físicas o verbales.

En efecto, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas—sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa—, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Yecla, Murcia a 31 de julio de 2024

Fdo: José Francisco Puche Forte,
Director General de la Entidad

I0 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PRESENTE PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) elabora el presente procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, 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, por razón de sexo o psicológico . 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:

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual, por razón de sexo o psicológico e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- 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.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

10.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

10.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO (INCLUIDOS LOS COMETIDOS EN EL ÁMBITO DIGITAL), ACOSO PSICOLÓGICO ADEMÁS DE CUALESQUIERA OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y A LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

El Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, acoso psicológico además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM).

El Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, por razón de sexo, acoso psicológico y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, 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, el acoso por razón de sexo y psicológico genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

- Una situación de acoso puede perjudicar, además de la víctima, al entorno laboral. El clima laboral se ve afectado y los individuos perciben el contexto social de su trabajo como tóxico. Todo ello puede conllevar a situaciones perjudiciales tales como:
 - Incremento de los errores debido a la situación de acoso de la víctima.
 - Decrecimiento de sus habilidades laborales debido a la exclusión laboral de tareas significativas y a los obstáculos para adquirir nuevas capacidades.
 - Deficiencias de comunicación a todos los niveles.
 - Posibles accidentes originados por la presión, pérdidas de concentración y descuidos.
 - Incremento de absentismo laboral.

El acoso sexual se engloba en un concepto más amplio introducido por la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, el de Violencia Sexual. Según lo establecido en su Artículo 3, se define la Violencia Sexual como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito laboral y digital. Se incluye en este concepto el acoso sexual, la agresión sexual y el abuso sexual.

En el ámbito del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cuales quiera de las manifestaciones de acoso sexual, por razón de sexo, acoso psicológico ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.

La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere estos tipos de comportamiento. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) tenga dentro de su plantilla, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualesquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante reclamación 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, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todos los medios a su alcance para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia laboral, de violencia sexual, libre de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

10.1.2 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, PSICOLÓGICO Y DE VIOLENCIA SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

10.1.2.1 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA SEXUAL

10.1.2.1.1 DEFINICIÓN DE VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual es aquella que se manifiesta con agresiones a través de la fuerza física, psíquica o moral, rebajando a una persona a condiciones de inferioridad, para implantar una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto cuyo objetivo es someter el cuerpo y la voluntad de la víctima.

10.1.2.1.2 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Los diferentes tipos de violencia sexual que se pueden sufrir vienen, en gran parte, definidos por el mecanismo que utiliza el agresor o agresores para someter a la víctima: sumisión con fuerza física, sumisión psicológica (intimidación, coacción, amenazas...); sumisión por sustancias químicas que anulan la capacidad de respuesta y de defensa por parte de la víctima.

Agresión sexual: Cualquier acto que atenta contra la libertad sexual de una persona con o sin violencia o intimidación, así como también los que utilizan el engaño, la coacción o la sorpresa. Siendo la forma más leve las proposiciones verbales explícitas, las caricias o el contacto físico no consentido y la forma más grave la violación. La violación se define como la introducción del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración digital y la introducción de objetos por las dos primeras vías.

Acoso sexual: Es la exigencia de favores de naturaleza sexual, en la que el acosador aprovecha, generalmente, una situación de superioridad, que puede ser laboral, docente o similar. La no aceptación conlleva castigos y amenazas para la víctima. También se incluye el ciberacoso en que el acosador utiliza medios electrónicos (Internet, correo electrónico, teléfonos móviles, redes sociales, mensajería instantánea) para manipular, chantajear y amenazar a la víctima, con el fin de obtener favores sexuales.

10.1.2.2 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

10.1.2.2.1 DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

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.

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

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos:

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

10.1.2.2.2 TIPOS DE ACOSO SEXUAL

10.1.2.2.2.1 ACOSO SEXUAL "QUID PRO QUO" O CHANTAJE SEXUAL

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

10.1.2.2.2.2 ACOSO SEXUAL AMBIENTAL

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

10.1.2.2.2.3 ACOSO DISCRIMINATORIO LGTBI

Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación por motivos de la identidad sexual o de género de la persona, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

10.1.2.2.3 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

10.1.2.2.3.1 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.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.

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

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

10.1.2.2.4 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

10.1.2.2.5 DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

10.1.2.2.5.1 CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO PSICOLÓGICO (MOBBING)

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.

- signar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

10.1.2.2.6 VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL

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

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

Acoso en línea y facilitado por la tecnología:

- Amenaza (sexual económica, física o psicológica).
- Daño a la reputación.
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware: utilización de un software específico que tiene dicho objetivo).
- Suplantación de identidad.
- Solicitud de sexo.
- Acoso con cómplices para aislar a la víctima.

Acoso sexual en línea:

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (incluidos los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en la que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (o revelación de información personal o la identidad) outing (o revelación de la orientación sexual).
- Bullying sexualizado (con la difusión de rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual de otras personas).
- Cyberflashing o envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías airdrop o bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica:

- Todas las formas de violencia tienen un impacto psicológico sobre la víctima.
- Son actos que de forma individual no están tipificados como delito, pero al combinarse con la mentalidad de masa y repetición sí.
- Difunden un discurso de odio sexista.
- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación.
- Incitación al suicidio o a la autolesión
- Abuso económico.

10.1.2.2.7 CONDUCTAS DELICTIVAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL

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

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

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

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

10.1.2.2.7.1 DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

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

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.

10.2 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

10.2.1 PRINCIPIOS RECTORES

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un rotundo compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) entiende necesario prevenir las conductas de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de éstos en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, están totalmente prohibidas en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) por lo que se consideran inaceptables.

En el caso que se dé este tipo de conductas, se establecerán los medios adecuados para la investigación y seguimiento del acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral que requieran un análisis objetivo y científico. Dicha investigación será desarrollada con respeto a los derechos de las personas implicadas.

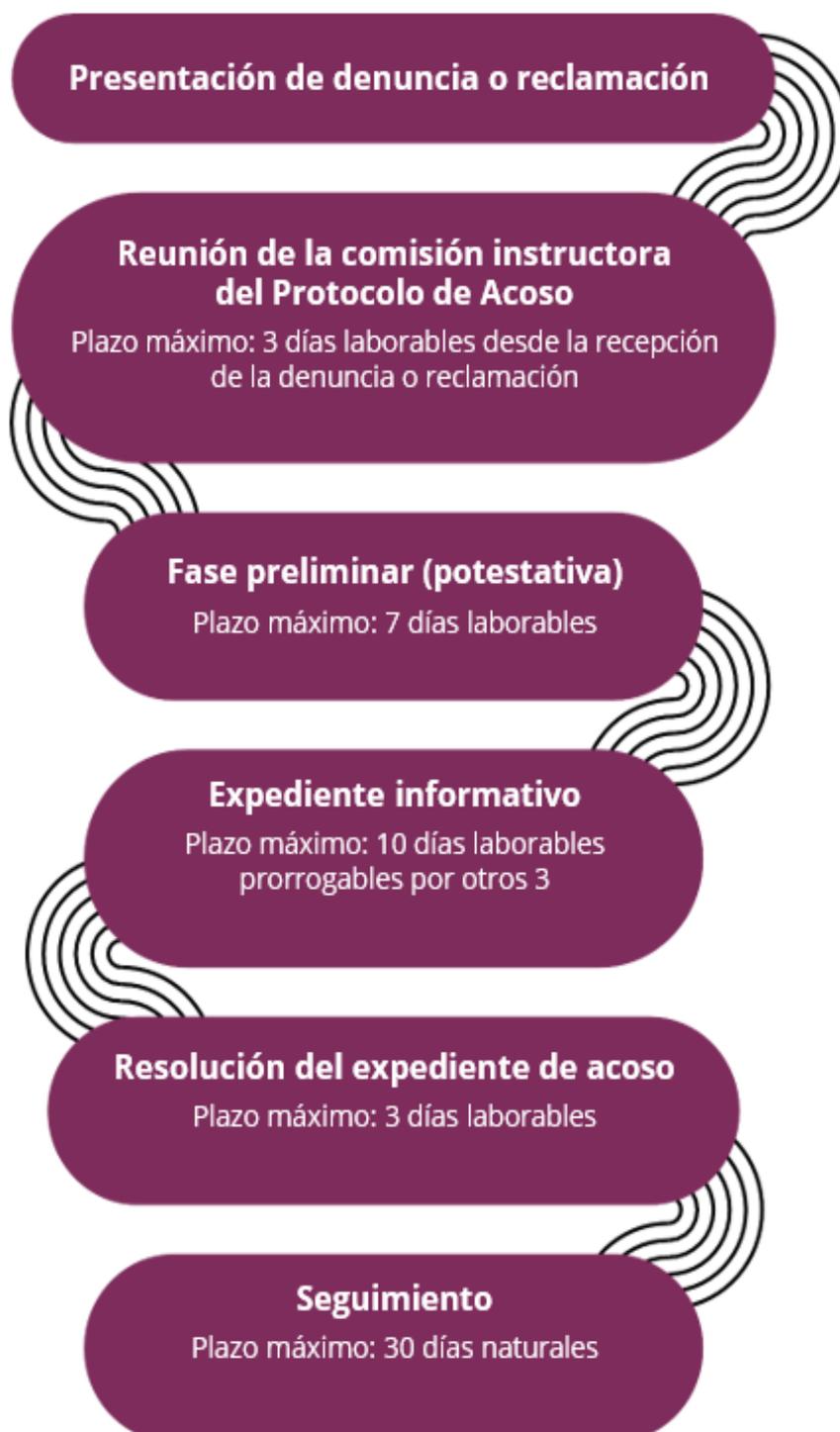
Cualquier trabajador tiene el derecho al ejercicio de la reclamación en esta materia.

A través de este protocolo, se pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir en el caso que se desarrollen dentro del ámbito laboral comportamientos que puedan derivar en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.

Recaerá en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.

10.2.2 ESQUEMA DE FASES Y PLAZOS MÁXIMOS

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



10.2.3 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO

10.2.3.1 COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por dos/tres personas:

- Josefina Garrido Lova, con Dni 48.419.752-Z, Directora de I + D.
- Soledad Pellicer Fernández, con Dni 53.145.254-M, Coordinadora del Departamento Económico Financiero.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- María Sánchez Melero con Dni 48.830.503-P, Técnica de Proyectos.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación 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, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones 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.

El comité estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Su funcionamiento se regirá por lo dispuesto en su reglamento interno, que aprobará en su primera reunión.

Las competencias y responsabilidades de este comité son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Realizar la investigación de los supuestos de cualquier tipo de acoso que se plantee, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

10.2.3.2 EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA DENUNCIA O RECLAMACIÓN

En el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM), Josefina Garrido Lova, con Dni 48.419.752-Z, Directora de I+D de la organización es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

II PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, el Comité de Prevención del Acoso iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, el Comité de Prevención del Acoso se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. En principio el comité de prevención del acoso debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

12 PROCEDIMIENTO FORMAL

- 1.** Las denuncias deberán ser nominativas y podrán ser escritas o verbales y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
 - 2.** El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual, por razón de sexo o psicológico es prevencionacoso@cetem.es. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
 - 3.** Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en el buzón físico que se encuentra en el pasillo del departamento Económico Financiero.
 - 4.** Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.
 - 5.** Una vez recibida la queja, denuncia o reclamación, en el plazo máximo de 7 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.
 - 6.** El Comité de Prevención del Acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible
- Las personas interesadas podrán presentar alegaciones, aportar documentos u otros elementos de juicios que serán tenidos en cuenta por el Comité de Prevención del Acoso.

En caso de fotos, videos o audios, solo a efectos de estudio del caso, se permitirán los que cumplan con la legalidad y autorización por Comité de Prevención del Acoso durante el tiempo acordado para poder realizarlos dentro de las instalaciones ya que por normativa de LOPD no está permitido tomar imágenes o videos sin autorización expresa de la Dirección de la empresa.

Se podrá complementar la investigación con determinados estudios, encuestas de evaluación de clima o riesgos psicosociales que determine el Comité de Prevención del Acoso.

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

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

Antes del inicio de las audiencias, cada persona interviniente deberá de firmar el documento con nombre "Consentimiento informado de participación en la fase de audiencias del procedimiento abierto por activación del protocolo de prevención del acoso" (anexo al final del presente documento) y se advertirá de lo siguiente:

- La audiencia puede ser grabada por el Comité de Prevención del Acoso.
- Se informará a las personas intervinientes del procedimiento a seguir y los límites de la confidencialidad.

- Se firmará el documento de “Consentimiento informado de participación en la fase de audiencias del procedimiento abierto por activación del protocolo del prevención del acoso” al inicio del proceso (anexo 2).
 - Se obliga a ser sincero/a y neutro/a con las partes para evitar que se presente disposición por una parte u otra.
 - Siempre que las personas implicadas lo hayan requerido, se ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores esté presente durante la entrevista.
 - Se darán cuantas aclaraciones sean necesarias sobre las respuestas generales , para intentar llegar a los detalles y hechos concretos y que tengan relación con el hecho denunciado.
- 8.** El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- 9.** Durante la tramitación del expediente, a propuesta del Comité de Prevención del Acoso, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

10. Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto laboral, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

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

12.1 EL EXPEDIENTE INFORMATIVO

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Dicha investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, teniendo en cuenta que toda denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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.

12.2 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) una vez recibidas las conclusiones del Comité de Prevención del Acoso, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo máximo de 3 meses desde la recepción de la denuncia (prorrogable 3 meses más previa justificación de la complejidad de la misma) , siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora (la persona instructora será designada por el Comité de Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo como órgano colegiado siendo una de las personas integrantes del mismo que será designada en cada uno de los casos).

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

A la vista del informe de conclusiones elaborado el Comité de Prevención del Acoso, la dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) procederá a:

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

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo
- La limitación temporal para ascender
- El despido disciplinario

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

La dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

12.2.1 DENUNCIAS DE ACOSO O AGRESIÓN SEXUAL

En el caso de que se materializase una situación de acoso o agresión sexual en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) y esta fuese conocedora de ella, bien por denuncia expresa de la víctima bien por denuncia de terceros, las acciones a llevar a cabo serían las siguiente:

- Activación del Protocolo de Acoso, a fin de salvaguardar los intereses de las partes.
- Comunicar la situación a la autoridad competente.
- Adoptar todas aquellas medidas recogidas en el presente protocolo a fin de proteger y velar por la seguridad de la víctima.

12.2.2 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención

de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

13 DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través de sesiones formativas específicas, a la vez que también se informará la existencia del presente protocolo al personal de nueva incorporación en las formaciones de bienvenida que recibe en cada campaña y manteniéndose vigente de manera indefinida.

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

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

- En caso de modificación tras la inclusión del riesgo de violencia sexual entre los riesgos concurrentes en los distintos puestos de trabajo, evaluación que deberá realizar el servicio de prevención de la empresa.
- 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.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

I4 GRADUACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas **FALTAS MUY GRAVES** las siguientes conductas:

- El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Acusar falsamente a una persona de acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral.
- La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.
- El acoso moral (mobbing), entendiendo por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un/a trabajador/a con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad e integridad psíquica.

Serán consideradas **FALTAS GRAVES** las siguientes conductas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Tolerar o encubrir casos de acoso sexual, acoso sexual, acoso por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral por parte de superiores jerárquicos.
- La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquellas.

Serán consideradas **FALTAS LEVES** las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes y desagradables, gestos obscenos, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.

- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.
- La incorrección con el público y con los compañeros o compañeras y/o personas subordinadas.

Se consideran **AGRAVANTES** de estas conductas:

- Abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- No aceptar el procedimiento seguido por el instructor o el dictamen de la Asesoría confidencial.
- Permanencia de las conductas denunciadas durante la tramitación del proceso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial.
- En el mobbing, se considera agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la organización sobre la persona acosada.

Son circunstancias **ATENUANTES**:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

I5 SANCIONES

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

FALTAS LEVES

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día.

FALTAS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de entre dos y cuatro días.
- Inhabilitación por plazo inferior a 4 años para pasar a categoría superior.

FALTAS MUY GRAVES

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría.
- Suspensión de empleo y sueldo de ocho a treinta días.
- Despido disciplinario (Art. 54 del E.T).

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de tutela judicial efectiva.

I6 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet si existiese esta forma de comunicación de la organización. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tablones de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto del Comité de Prevención del Acoso.

I7 POLÍTICA DE FORMACIÓN.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la organización en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador/a, directivo/a, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.

I8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La Persona Designada llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

19 PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS.

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador no conlleve su salida del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM), se tomarán las medidas oportunas para que el acosador y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo siempre que esto sea posible. En estas medidas tendrá preferencia la persona acosada.

Además, se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma para garantizar su adecuada protección y recuperación.

20 DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS

En el caso de que el Comité de Prevención del Acoso detectase la existencia de una falsa denuncia o testimonio que se hubiera realizado a mala fe o con objeto de infundir calumnias, se informará inmediatamente a la Dirección del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) con el fin de que se pueda abrir el pertinente expediente disciplinario y se tomen todas las medidas sancionadoras que se consideren oportunas en base a la gravedad de los hechos y en contra de la persona que haya realizado tales denuncias o testimonios.

21 CONCLUSIONES.

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento esta materia:

- El Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todos los miembros del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad, y todos aquellos con personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.

- En caso de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todas las personas implicadas.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todas las personas involucradas tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- Se protegerá ante todo la seguridad y salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

ANEXO I: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

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

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

SOLICITUD

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM)

ANEXO II: CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE AUDIENCIAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO EN LA ENTIDAD.

Nombre completo y apellidos:

Dni/Nie:

EXPONE

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el “**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**” del Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) y, en consecuencia, también todas las garantías previstas en el mismo, en cuanto a la protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la estricta obligación de confidencialidad de la información acerca de los hechos acontecidos y la identidad de las personas implicadas en base al cumplimiento de la normativa vigente e incluida en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

QUE HE SIDO INFORMADO EXPRESAMENTE de que en caso de DENUNCIAS INFUNDADAS O FALSAS así como FALSOS TESTIMONIOS, se adoptaran todas las medidas oportunas desde las disciplinarias a las contempladas en el código penal.

El acoso sexual, por razón de sexo, psicológico y de violencia sexual en el ámbito laboral, están totalmente prohibidas en el Centro Tecnológico del Mueble y la Madera de la Región de Murcia (CETEM) por lo que se consideran inaceptables y no serán tolerados en ninguna de sus posibles formas, aplicándose el régimen sancionador que

resulte oportuno en cada uno de los casos, incluido el de las declaraciones o posibles denuncias falsas.

DECLARA

Mi consentimiento voluntario para participar en la fase de audiencias del procedimiento iniciado para la investigación de los hechos acontecidos, prestándome a la realización de las entrevistas y declaraciones que se consideren oportunas para su investigación y ofreciendo siempre un testimonio verídico y ajustado a mi conocimiento sobre los hechos denunciados y/o acontecidos.

FIRMA

Localidad y fecha:

Firma:

Reunida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se procede a su aprobación en Yecla, Murcia con fecha de 31 de julio de 2024.

Fdo.: Josefina Garrido Lova

Dni: 48.419.752-Z

Fdo: Irene Muñoz Zamora

Dni: 48.514.453R