

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SORIA

Año 2020

Miércoles 25 de marzo

Núm. 35

S
U
M
A
R
I
O

	<u>PAG.</u>
III. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA	
JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN. OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO	
Plan de Igualdad de Industrias Cárnicas Villar, S.A.	654



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2020 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Plan de Igualdad de la Empresa Industrias Cárnicas Villar, S.A.

Convenio o acuerdo: Industrias Cárnicas Villar, S.A.

Expediente: 42/11/0005/2020.

Fecha: 12/03/2020.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Francisco Guijarro Blázquez.

Código 42100032112020.

Visto el texto del Plan Igualdad de la Empresa Industrias Cárnicas Villar, S.A. de Soria, suscrito el día 2 de marzo de 2020, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, esta Oficina Territorial de Trabajo,

ACUERDA

Primero.- Inscribir el Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Conjunta de Negociación.

Segundo.- Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

PLAN DE IGUALDAD INDUSTRIAS CÁRNICAS VILLAR

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y las Secciones Sindicales de UGT, CCOO y CGT bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo RD 06/2019 de 1 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

ÍNDICE

1. Definición del Plan de Igualdad
2. Principios básicos del Plan de Igualdad
3. Política de Igualdad Industrias Cárnicas Villar
4. Objetivos del Plan de Igualdad
5. Ámbito
6. Responsable del Plan de Igualdad
7. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad
8. Entrada en vigor y periodo de vigencia
9. Medios y recursos para su puesta en marcha
10. Compromiso de la alta dirección
11. Comisión de Igualdad de Industrias Cárnicas Villar
 - Funciones de la Comisión de Igualdad

BOPSO-35-25032020



- Composición Comisión paritaria de seguimiento
- Sustituciones
- Reuniones
- Actas
- Confidencialidad
- 12. Acciones del Plan de Igualdad
 - Acceso al empleo
 - Clasificación y promoción profesional
 - Formación y sensibilización
 - Retribuciones
 - Conciliación y corresponsabilidad
 - Salud laboral, prevención de riesgos laborales y prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Prevención de la violencia de género
 - Comunicación
- 13. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- 14. Glosario de términos
- 15. Anexos
 - Anexo 1: Acta de constitución de la Comisión de Igualdad
 - Anexo 2: Protocolo de acoso
 - Principios
 - Objetivos
 - Definiciones de las conductas prohibidas
 - Medidas de prevención de acoso
 - Procedimiento de actuación en caso de denuncia

1.- DEFINICIÓN PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, negociado por la empresa y las Secciones Sindicales de UGT, CCOO y CGT bajo el marco de las estipulaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo RD 06/2019 de 1 de marzo, tiene como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Entre las definiciones importantes contenidas en dicha ley cabe reseñar:

- El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.



- Plan de Igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

- Discriminación directa e indirecta: se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

- Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato desfavorable adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevengan la realización de conductas discriminatorias.



- Acciones positivas: con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Tutela judicial efectiva: cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado (3^{er} párrafo artículo 5).

2.- PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres de Industrias Cárnicas Villar, S.A.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y las Secciones Sindicales firmantes del presente acuerdo, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

3. Asegurar que la gestión de Recursos Humanos no se desvía de los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

4. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

5. Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo, en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados/as y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Industrias Cárnicas Villar.

3.- POLÍTICA DE IGUALDAD

Política de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades.

La dirección de Industrias Cárnicas Villar, S.A. (la "Compañía") reconoce, como objetivo estratégico, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno favorable, facilitando me-



didadas de conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente en cada país y procurando seguir las mejores prácticas.

En esta línea, la Compañía asume y promueve los siguientes compromisos corporativos:

1. Garantizar la calidad del empleo: Industrias Cárnicas Villar fomenta el mantenimiento de empleos estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.

2. Implantar medidas de conciliación: Industrias Cárnicas Villar respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve las medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.

3. Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades: Industrias Cárnicas Villar promueve la igualdad de oportunidades entre sus profesionales y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los principales pilares del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato igualatorio, que asegure un adecuado desempeño e impulse la progresión personal y profesional de nuestro equipo humano, en los siguientes ámbitos:

- Promoción, desarrollo profesional y compensación: valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

- Contratación: no establecer diferencias salariales por razón de sexo en la contratación del personal.

- Reclutamiento y selección: elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.

- Formación: asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo. Apoyo a los trabajadores con capacidad disminuida, promoviendo su ocupación efectiva.

- Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

4. Respeto a la diversidad: Industrias Cárnicas Villar promueve la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

5. Cumplimiento con la legalidad vigente: Industrias Cárnicas Villar rechaza cualquier manifestación de acoso –físico, sexual, psicológico, moral u otros–, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, el Industrias Cárnicas Villar promoverá las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se consideren necesarias.

6. Mantenimiento de los compromisos con las Instituciones Externas: Industrias Cárnicas Villar está comprometido con el cumplimiento de los compromisos adquiridos con el fin de obtener y mantener cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.



4.- OBJETIVOS

- Favorecer una cultura de empresa que permita asentar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Asegurar y garantizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla y fundamentalmente a la Comisión de Igualdad.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y la corresponsabilidad en la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.
- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

5.- ÁMBITO

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de Industrias Cárnicas Villar, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la empresa.

6.- RESPONSABLE

La responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde al Jefe de RR.HH., quien informará sobre éstas a la Comisión de Seguimiento del presente Plan.

7.- PARTES SUSCRIPTORAS

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

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto. Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y una vez consensuado entre ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan de igualdad por otra/s futura/s incorporada/s por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan de Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).



8.- ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de Industrias Cárnicas Villar entrará en vigor el 2 de marzo de 2020 y tendrá un periodo de vigencia de tres años, hasta el 1 de marzo de 2023.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente, hasta un plazo de seis meses. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

9.- MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con las instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad. Asimismo, se dotará a las personas miembros de Comisión de Igualdad de los recursos necesarios, tanto de horas como de espacios, para desarrollar su función en el marco del presente plan.

10.- COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

Industrias Cárnicas Villar declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección, con la representación legal de trabajadores, en el proceso de implantación y evaluación del Plan de Igualdad.

11.- COMISIÓN DE IGUALDAD

La función principal de esta Comisión será la de facilitar y garantizar la elaboración e implementación del Plan de Igualdad, basado en un diagnóstico previo de la situación de la empresa y a partir del cual se propondrán medidas encaminadas a conseguir la igualdad real en todos los ámbitos en que fuera necesario.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

- Establecimiento de un plan de trabajo en la elaboración del plan de igualdad (compromiso de la alta dirección, diagnóstico de género, análisis de los resultados, definición de medidas o



acciones que conformen en Plan de Igualdad, aplicación y ejecución de las acciones, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad).

- Para la elaboración del diagnóstico y seguimiento de situación las funciones serán analizar los datos necesarios desagregados por sexo para efectuar un diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa

- Una vez analizados los datos, la Comisión de Igualdad acordará las medidas a desarrollar en la empresa con el fin de poder resolver de manera preventiva o correctiva las posibles situaciones de desigualdad de género que hayan podido aparecer durante la realización del diagnóstico y a lo largo de la vigencia del plan.

- Las acciones a acordar para desarrollar en el marco del Plan de Igualdad deben estar relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

- a. Acceso al empleo.
- b. Condiciones de trabajo (clasificación profesional, retribución, tipo de contrato, puestos de responsabilidad).
- c. Promoción profesional.
- d. Formación.
- e. Retribución.
- f. Ordenación del tiempo de trabajo (conciliación de la vida personal, laboral y familiar).
- g. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- h. Comunicación, Lenguaje y Publicidad no sexista.

Se podrán añadir a estas áreas especificadas en la Ley 3/2007, otras como las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género, la atención a víctimas de malos tratos y la comunicación del propio Plan de Igualdad.

- Una vez realizado el diagnóstico de la situación y acordado el Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan que será la encargada de velar para que se lleven a cabo las medidas acordadas en el Plan, con los plazos y recursos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los marcadores y cronogramas para su evaluación.

Composición comisión paritaria de seguimiento

La composición de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Seguimiento, estará conformada por un grupo paritario de representantes de los trabajadores y trabajadoras, y de la empresa firmantes del Plan. La citada composición queda reflejada en el Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la empresa. Dicha Comisión podrá estar asesorada por personas externas cualificadas en la elaboración e implantación de Planes de Igualdad, tanto por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la plantilla como por parte de los miembros de la comisión de igualdad que representan a la empresa.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada de la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Entre otras funciones son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.



- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.

- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad Ser informada mensualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.

- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.

- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.

- Elaborar anualmente un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas propuestas.

- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el tiempo de plazo fijado.

- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el plan de igualdad.

- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan.

- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia al Comisión.

- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.

- En casos de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

- El procedimiento será comunicado a la Comisión de Seguimiento, que serán los encargados de sustituir a esa persona por otra ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

Reuniones

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, las reuniones de la Comisión tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.



Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada.

12 .-ACCIONES

Acceso al empleo

Objetivos específicos

- Promover un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las diferentes formas de contratación procurando, la estabilidad en el empleo y que los puestos sean ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.
- Eliminar el lenguaje sexista de cualquier documento informativo de la empresa.
- Introducir medidas de acción positiva que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa.

Acciones

- Revisar las descripciones de los puestos de trabajo para garantizar que no existan posibles sesgos discriminatorios por razón de sexo, edad orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o etnia, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Contratar a personal en la franja de edad entre 20 y 30 años y más de 45 años donde se da una difícil inserción laboral.
- En el acceso al empleo, a igualdad de méritos y capacidad para el desempeño del puesto de trabajo a cubrir, priorizar la contratación del sexo menos representado en el puesto correspondiente.



- Colaboración con entidades externas para la contratación de personas en riesgo de exclusión social cuando se produzca alguna vacante susceptible de ser cubierta por alguna persona en dicha situación que reúna los requisitos necesarios para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.

Indicadores asociados

- Número y porcentaje de fichas de descripción de puestos de trabajo revisadas.
- Número y porcentaje de ofertas de empleo no sexistas publicadas en relación con el número total de ofertas.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres por puesto de trabajo.

Plazo

Vigencia del plan.

Recursos

Área de Recursos Humanos.

Clasificación y promoción profesional

Objetivos específicos

- Aplicar la perspectiva de género en materia de clasificación y promoción profesional.
- Introducir medidas de acción positiva que permitan un fomento efectivo del principio de igualdad en la empresa.
- Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes, con el fin de detectar barreras que dificulten el pleno acceso de la mujeres de la plantilla a la promoción de puestos de trabajo de responsabilidad.

Acciones

- Realizar formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres para que quienes intervienen en la revisión de las fichas de descripciones de puestos de trabajo y en los procesos de promoción estén adecuadamente preparados en materia de igualdad.
- A igualdad de méritos y capacidad para el desempeño de un puesto de trabajo, fomentar la incorporación al mismo de las personas del sexo infrarrepresentado en la cadena de liderazgo.
- Garantizar que toda la plantilla esté informada de todos los procesos de selección de personal hasta niveles de mandos intermedios.
- Garantizar que toda la plantilla esté informada sobre los requisitos para la aplicación de promoción interna.
- Contar con un canal de comunicación adecuado a toda la plantilla laboral donde se difunda los puestos de trabajo que requiera la empresa. Esto se hará a través de la Comisión de Igualdad.

Indicadores asociados

- Formación impartida o no.
- Número y porcentaje de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo.
- Número y porcentaje de hombre y mujeres que promocionan.



Plazo

Vigencia del plan.

Recursos

Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad y económicos (planes de formación).

Formación y sensibilización

Objetivos específicos

- Garantizar que la formación permita el desarrollo de las habilidades y capacidades de toda la plantilla, sin distinción de sexo, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, raza o etnia o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y promover una presencia equilibrada de mujeres de mujeres y hombres en todos los procesos, grupos y categorías profesionales.

Acciones

- Tener en cuenta a la Comisión de Igualdad en el proceso de elaboración de planes de formación.

- Incorporar a algún miembro de la Comisión de Igualdad en la gestión de herramientas de comunicación interna utilizadas para la formación e información en materia de igualdad.

- Realizar los cursos de formación dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta, en su caso, y en la medida en que resulte posible, los diferentes horarios y turnos de trabajo de quienes asistan a ellos.

Indicadores asociados

- Participación o no de la comisión de igualdad.

Plazo

Vigencia del plan.

Recursos

Área de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad y económicos (planes de formación).

Retribuciones

Objetivos específicos

- Mantener un sistema retributivo equilibrado e igualatorio para todo el personal en función de su categoría, responsabilidades, antigüedad y desempeño.

- Asegurar que los criterios retributivos cumplen con la igualdad de género entre hombres y mujeres.

Acciones

- Realizar un seguimiento de las retribuciones para comprobar que se sigue manteniendo la igualdad retributivo entre hombres y mujeres.

Indicadores asociados

- Porcentaje de mujeres y hombres indefinidos que tienen una retribución por encima de Convenio.

- Porcentaje de mujeres y hombres no indefinidos que tienen una retribución por encima de Convenio.

Plazo

Vigencia del plan.



Recursos

Proceso de gestión de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad y económicos (planes de formación).

Conciliación y corresponsabilidad

Objetivos específicos

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, ayudando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.

- Promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.

- Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tengan consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, retribuciones, acceso a incentivos y/o beneficios sociales.

- Dar a conocer y garantizar las posibilidades de conciliación existentes.

Acciones

- Se recopilarán los derechos en materia de conciliación recogidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo de la empresa con el fin de redactar un tríptico de información para posteriormente difundirlo entre los empleados.

Indicadores asociados

- Número de personas (segregadas por sexos) informadas y número de personas que conocen sus derechos.

- Detalle cuantitativo del uso de los diversos derechos de conciliación.

Plazo

Vigencia del plan.

Recursos

Proceso de gestión de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad y económicos (planes de formación).

Salud laboral, prevención de riesgos laborales y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos específicos

- Promover la salud laboral con perspectiva de género.

- Transversalizar la perspectiva de género en el área de salud laboral y prevención de riesgos laborales.

- Prevenir, y en su caso, erradicar el acoso en el ámbito laboral.

Acciones

- Conocer la opinión de la plantilla sobre su situación laboral mediante encuestas.

- Se recopilarán las medidas implantadas de en Salud Laboral y en prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

- Implantar un protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de la empresa.

- Incorporar el protocolo en el manual de acogida de la empresa.



Indicadores asociados

- Entrega o no del protocolo.
- Resultados de la encuesta.

Plazo

Vigencia del plan.

Recursos

Área Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

Prevención de la violencia de género

Objetivos específicos

- Favorecer la inserción laboral víctimas de la violencia de género.
- Favorecer la sensibilización de la dirección y personas colaboradoras sobre las situaciones de violencia de género.

Acciones

- Formar e informar de los derechos laborales para trabajadoras víctimas de la violencia de género.

Indicadores asociados

- Número de personas (segregadas por sexo) informadas/número de personas (segregadas por sexos) en plantilla por 100.

Plazo

Vigencia del plan.

Recursos

Proceso de gestión de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad.

Comunicación

Objetivos específicos

- Dar a conocer a la plantilla la existencia del plan de igualdad y las acciones que lo componen.
- Sensibilizar a toda la plantilla de la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, evitando los tratos discriminatorios y las razones por razón de género.

Acciones

- La Comisión de igualdad redactara un documento informativo con la explicación sobre el Plan de Igualdad de la empresa, la Política de Igualdad, así como la información sobre la composición, responsabilidades y medios de comunicación con la Comisión de Igualdad de la empresa.
- La comisión elaborara un cuestionario cualitativo para medir el grado de mejora sobre los conceptos trabajados con la plantilla. Dicho cuestionario se hará llegar a todo el personal 6 meses antes de la finalización del presente plan.

Indicadores asociados

- Elaboración del documento informativo.
- Análisis del cuestionario cualitativo.



Plazo

Vigencia del plan.

Recursos

Proceso de gestión de Recursos Humanos y Comisión de igualdad

13.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad.

La duración del presente Plan tiene una vigencia de 3 años a contar desde la fecha de su firma.

Es necesario que el equipo de la comisión de igualdad sea responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse como mínimo anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los empleados a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de los empleados con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados.

Seguimiento

- La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

- Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para conocimiento y valoración de los logros y avances en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad se realizara dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan. Para la elaboración de la evaluación se contara con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

**ANEXO 2****PROTOCOLO DE ACOSO****PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO
Y ESTABLECIMIENTO DE UN PROCEDIMIENTO PARA EL TRATAMIENTO
DE LOS CASOS QUE PUEDAN DENUNCIARSE****I.- Principios.**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo y el RD 6/2019 de 1 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de 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 han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Nuestro Código de Conducta Profesional destaca el compromiso de Industrias Cárnicas Villar con los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta de los profesionales de Industrias Cárnicas Villar y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, Industrias Cárnicas Villa se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

II.- Objetivo del presente Protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso. En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales Industrias Cárnicas Villar procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

III.- Definiciones de las conductas prohibidas.



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.

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

Acoso moral: toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

IV.- Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Empresa establecerá las siguientes medidas.

1. La Empresa promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los trabajadores/as los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. La Empresa procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. La Empresa se hará eco de las circunstancias personales o culturales del trabajador/a incorporado y las tendrá en cuenta para contribuir a su integración.

3. La Empresa facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

4. La Empresa prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

5. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

V.- Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

La Dirección de Industrias Cárnicas Villar garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

V.1. Principios rectores del procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.



- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprochable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.

V.2. *Procedimiento.*

Las denuncias por acoso se formularán ante el Jefe de Recursos Humanos, directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

- Instructor.

Actuará como instructor en este procedimiento el Jefe Recursos Humanos o la persona que él designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

- Comisión de Decisión.

Se designará por la Dirección de Recursos Humanos una Comisión de Decisión, que estará formada por el Jefe de Recursos Humanos y dos personas de dirección, que reúnan igualmente los citados requisitos de aptitud, objetividad e imparcialidad. En el caso de existir imposibilidad o incompatibilidad de alguno de los miembros de la Comisión de Decisión para intervenir en un determinado procedimiento, se prevé la figura del miembro sustituto de la Comisión de Decisión, que será elegido por el resto de miembros de la Comisión. La designación de un miembro sustituto tendrá validez solamente para la resolución del expediente concreto para el que exista incompatibilidad/imposibilidad.

- Procedimiento preliminar

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el Instructor elevará su dictamen-propuesta a la Comisión de Decisión, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

- Procedimiento formal

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.



Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer a la Comisión de Decisión, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe-propuesta, que será elevado a la Comisión de Decisión en un plazo máximo de treinta días.

- Resultado de la instrucción y acciones

Si queda constatada la existencia de acoso, la Comisión trasladará su decisión a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

V.3. *Medidas complementarias.*

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

VI. *Otras consideraciones*

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores y en los apartados 3 y 10 del artículo 82.3 del IVCCIG.

VII. *Publicidad y entrada en vigor:*

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de Industrias Cárnicas Villar. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Entidad. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la Intranet.

Soria, 12 de marzo de 2020.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano. 662