SÍNTESIS

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ECOEMBES

Y

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR MRAZÓN DE SEXO

Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Ecoembes:

El Plan de Igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres de Ecoembes (en adelante, el **"Plan de Igualdad"**) establece un **conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas** que persigue alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre **mujeres y hombres** y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ecoembes da cumplimiento así a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece una serie de obligaciones por ser una compañía con más de 50 trabajadores, aunque el compromiso de Ecoembes se remonta a 2018 elaborando voluntariamente su primer Plan de Igualdad.

Para su elaboración se realizó un exhaustivo **análisis de la situación real** de Ecoembes en materia de género, que permitió obtener un **diagnóstico** claro y real de la situación actual. Conociendo la realidad de la plantilla y sus necesidades, fue posible definir los objetivos de mejora.

En particular, el Plan de Igualdad comprende unos **objetivos generales**: plena igualdad de trato y de oportunidades de **mujeres y hombres** en cuanto a selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo dentro de Ecoembes. Éstos se alcanzarán a través de **medidas concretas** como, entre otras, las siguientes:

- Mejorar las **condiciones de trabajo** disponibles para la plantilla y potenciar la **conciliación** de la vida profesional y personal, así como avanzar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Velar por la **justa e igualitaria retribución en puestos de igual valor**, así como la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres.
- Garantizar el acceso a la **formación** y potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de **promoción y desarrollo**.
- Velar por el **acceso**, la **cobertura de vacantes y selección**, así como al desarrollo profesional en igualdad de condiciones.
- Garantizar la **ausencia de discriminación** y velar por los derechos de la vida personal, familiar y profesional entre hombres y mujeres.
- Prevenir el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo,** así como establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia.
- Llevar a cabo acciones de **comunicación** para potenciar la igualdad de oportunidades en Ecoembes y sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación y prevención del acoso.

Todas estas medidas se materializan a través de un total de **32 acciones** contempladas en el Plan de Igualdad que se abordarán a lo largo de los cuatro años de vigencia del Plan.

Adicionalmente, en cumplimiento con la referida Ley, el Plan de Igualdad no solo establece una serie de acciones y medidas para la consecución del compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino también el establecimiento de sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación** de los objetivos

fijados a través de una **Comisión de Igualdad** conformada por miembros de un lado, más empresarial y de otro, de carácter más social.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

El Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de Ecoembes (en adelante, el "**Protocolo de acoso**") es un anexo del Plan de Igualdad descrito anteriormente, cuyo objetivo es prevenir, así como actuar, ante cualquier situación de **acoso sexual y por razón de sexo**, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Los objetivos con la elaboración del Protocolo son:

- Fomentar la **cultura preventiva** del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de Ecoembes.
- **Informar, formar y sensibilizar** a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Velar por un entorno laboral donde todas las personas trabajadoras respeten mutuamente su **integridad y dignidad**.
- Manifestar la **tolerancia cero** de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera de los estamentos de Ecoembes.
- Facilitar la **identificación de las conductas** constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como las debidas **garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa** de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Disponer de un **procedimiento objetivo, eficaz, sencillo y rápido de intervención** que permita atender y resolver esas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los términos que establece este protocolo.
- **Investigar internamente**, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Sancionar,** en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- **Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia** ni contra personas que formulen quejas, reclamaciones, o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.

El Protocolo de acoso establece un procedimiento de actuación para que, en caso de recibirse cualquier tipo de denuncia a través del **Canal ético** o a través de comunicación directa con **el Gestor ético** de Ecoembes o de la **Dirección de Personas y Organización**, garantizándose en todo caso la confidencialidad de los hechos comunicados y de la identidad de las partes afectadas durante toda la investigación interna.

En el seno de una **Comisión de investigación**, tras la valoración del Gestor ético y la Comisión de Integridad, se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, susceptible de ser considerada acoso sexual o por razón de sexo, entrevistando a la persona denunciada, entrevistando a los posibles testigos, valorando la adopción de medidas cautelares y, finalmente, emitiendo un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso. La Comisión de Integridad de Ecoembes permitirá, gracias al mismo, la resolución del caso.

La Comisión de Igualdad llevará el **seguimiento de los casos de acoso**, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas.

***