

Plan de Igualdad

INOXFIL S.A.

Diciembre 2020

Handwritten signatures in blue ink, consisting of several stylized scribbles and lines.

Contenido

1. Introducción.....	2
1.1. Contexto jurídico	2
1.2. Contexto empresarial	4
1.3. Definiciones previas	5
2. Compromiso de la Empresa con la igualdad.....	7
3. Diagnóstico de Igualdad	8
4. Plan de Igualdad: Objetivos Generales	9
5. Ámbitos de actuación	10
5.1. Comunicación y sensibilización	11
5.2. Selección y contratación.....	13
5.3. Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina.....	15
5.4. Formación y desarrollo profesional.....	16
5.5. Retribución.....	18
5.6. Corresponsabilidad y conciliación	19
5.7. Prevención de riesgos laborales y del acoso.....	21
5.8. Violencia de género.....	22
6. Cuadro de mando de Diversidad e Igualdad.....	23
7. Responsabilidades en Igualdad.....	24
7.1. Seguimiento y evaluación.....	25
8. Alcance y vigencia del Plan.....	26
Anexo I. Ficha de evaluación del Plan de Igual.....	27
Anexo II. Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.....	28

1. Introducción

1.1. Contexto jurídico

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que entró en vigor el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas políticas, civil, laboral, económica, social y cultural.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universalmente reconocido en diversos textos tanto nacionales como internacionales.

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

En la Unión Europea, con el Tratado de Amsterdam y el Tratado de Roma, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros se ha convertido en un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y sus miembros

En concreto, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento jurídico español dos directivas comunitarias (la 2002/73/CE y la 2004/113/CE) sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.

La ley surge debido a la necesidad de dotar de nuevos “instrumentos jurídicos” que sirvan para remover los “obstáculos y estereotipos sociales” que impiden alcanzar la igualdad real.

Para ello, y en el ámbito de las Empresas establece, para aquellas de más de 250 trabajadores, la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III de la misma, persiguiendo que se cumplan dos objetivos:

- Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- Eliminar cualquier discriminación por razón de sexo

Ley 6/2019 de 1 de marzo

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Las novedades del RDL tienen gran incidencia en las obligaciones y derechos de empresas y personas trabajadoras y son relativas a:

- La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento (antes maternidad/paternidad)
- El cuidado del lactante (antes lactancia)
- La reducción y adaptación de la jornada
- La extinción del contrato de trabajo de mujeres embarazadas y de personas trabajadoras con hijos

- Los planes de igualdad y, especialmente, la igualdad retributiva y la obligación de transparencia salarial.

Además de dichos cambios, la norma introduce ajustes de vocabulario, para eliminar el lenguaje sexista. Así, a partir de la entrada en vigor del RDL “trabajador” será “persona trabajadora”; “maternidad” y “paternidad” serán “nacimiento”; “permiso de lactancia” será “permiso por cuidado del lactante”; “nacido” será “neonato”; “maternidad” será “nacimiento y cuidado de menor” (en la LGSS); y “parto” será “nacimiento” (en la LGSS).

En relación con los planes de igualdad: obligación para empresas de 50 personas trabajadoras, elaboración de diagnóstico e inscripción del plan, estableciéndose distintos tramos de número de plantilla y periodos correspondientes de cumplimiento de este mandato legal. Con carácter previo, debe elaborarse un diagnóstico, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.

Dicho diagnóstico negociado incluirá, el análisis los siguientes ámbitos: selección y contratación, clasificación profesional, infrarrepresentación femenina, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones y auditoría salarial, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Se establece la obligación, para todas las empresas, de inscribir el Plan de Igualdad en el registro que se creará al efecto, tras el desarrollo reglamentario de este Real Decreto Ley.

1.2. Contexto empresarial

Acerinox es una de las primeras empresas del mundo en la producción de acero inoxidable. Opera a nivel internacional con fábricas en cuatro continentes y con presencia comercial en 86 países.

Con más de 8.000 profesionales de distinto género, culturas, religiones y tradiciones, la diversidad y la igualdad constituyen un valioso activo que enriquece la actividad del Grupo y que busca promover y proteger.

La industria siderúrgica y el sector en general en el que opera se encuentra tradicionalmente masculinizado y está condicionado por un mercado laboral en que los perfiles que se postulan para esta actividad son mayoritariamente masculinos.

Pese a ello, Acerinox que, comparativamente con sus competidores directos, cuenta con mayor presencia femenina, no se conforma y trabaja para que se equilibre cada vez más el peso de ambos sexos en sus actividades, confiando en que palancas como la creciente mecanización de los trabajos así como el relevo generacional, impulsen el ingreso de más mujeres en sus empresas.

En España, a través de INOXFIL S.A., fabrica alambre de acero inoxidable.

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized 'A' and several other illegible signatures.

1.3. Definiciones previas

Con el fin de asegurar la aplicación efectiva de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, resulta necesario definir los siguientes conceptos en materia de Diversidad e Igualdad:

- 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.
- Discriminación directa por razón de sexo: situación en la 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.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.
- Acoso por razón de sexo: todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Acoso moral o mobbing: agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.
- Medidas de acción positiva: medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Indemnidad frente a represalias: concepto jurisprudencial que establece el derecho de la persona trabajadora a no sufrir represalias derivadas de sus actuaciones encaminadas a obtener judicial o extrajudicialmente la tutela de sus derechos.
- 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.

- 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 Art.53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- Brecha Salarial No Ajustada: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables entre mujeres y hombres, con independencia de la posición o rol que tengan, expresada como un porcentaje del salario masculino.
- Brecha Salarial Ajustada: diferencia entre las compensaciones totales, fijas y variables (medias, medianas, mix salarial, cuartiles) entre mujeres y hombres que ocupan posiciones o roles de valor relativo equivalente, también expresada como un porcentaje del salario masculino.



2. Compromiso de la Empresa con la igualdad

La pluralidad es uno de los pilares de las sociedades avanzadas. Respetar la pluralidad es vivir de acuerdo con los valores que conforman nuestra sociedad, que es la sociedad que más bienestar y derechos ha reconocido a más personas en toda la historia de la Humanidad.

La pluralidad no es solo un presupuesto de una organización avanzada sino el sistema que mejor garantiza la generación creativa, el contraste de pareceres y la riqueza de las decisiones. Una organización que está presente en todo el mundo y que requiere soluciones adaptadas al entorno en que se desenvuelve necesita la diversidad como fuente permanente de inspiración y de adaptación de su forma de pensar y de hacer.

De la misma manera, una organización que debe ser competitiva y perseguir la excelencia no puede renunciar a la producción ni a la aportación de una parte de la ciudadanía, ni puede renunciar a hallar el talento en cualesquiera partes de la sociedad.

La igualdad y la diversidad son por tanto principios irrenunciables y también herramientas muy valiosas de adaptación, crecimiento, desarrollo y selección. Una empresa que asuma lo anterior será un mejor lugar para trabajar, será capaz de gestionar la evolución y el cambio y será más adaptable y resiliente.

Por eso Acerinox, que cree en lo anterior, declara su compromiso estratégico en favor de la igualdad y la diversidad y seguirá desarrollando sus programas en este campo, igualdad y diversidad entre hombres y mujeres, por supuesto, pero también entre credos, etnias, nacionalidades, orientaciones o cualquiera otra circunstancia.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se impondrán y preservarán mediante la actitud de las personas trabajadoras del grupo y mediante el presente plan, que sentará los principios de la selección, la remuneración, la prevención del acoso, la clasificación profesional y la promoción.

Acerinox informará a sus trabajadores y trabajadoras de las decisiones que se adopten y que se relaciones con lo anterior se compromete a mantener una actitud vigilante, tanto en su esfera interna, como en las relaciones que mantenga con terceros, que podrá dar lugar a análisis y conclusiones.



3. Diagnóstico de Igualdad

Con el fin de garantizar la plena objetividad del análisis de la situación de INOXFIL S.A. con respecto a la Igualdad, se solicitó la colaboración técnica de una consultora externa para la realización del Diagnóstico.

El Diagnóstico ha tenido por objeto cumplir lo preceptuado por la L.O.I., y en concreto, realizar un análisis atendiendo a:

- El principio de no discriminación, comprobando que no hay discriminación ni directa ni indirectamente, y que se toman decisiones no discriminatorias respecto al género.
- El principio de igualdad de oportunidades, realizando el análisis de prácticas que fomenten que las personas de uno y otro género tengan una situación equivalente.

De acuerdo con los resultados de este análisis se han obtenido una serie de conclusiones y recomendaciones sobre la situación real de la empresa, así como la identificación de áreas que requieren de la puesta en marcha de acciones correctoras y/o impulsoras que son objeto de tratamiento en el presente Plan de Igualdad.

Toda esta información de análisis y las conclusiones alcanzadas han sido presentadas a la representación legal de los trabajadores, que declara expresamente conocer y aceptar el Diagnóstico de Situación, y su adecuación como base de la elaboración del presente Plan de Igualdad.



4. Plan de Igualdad: Objetivos Generales

El Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar e impulsar la igualdad de trato y oportunidades de un modo real y efectivo entre todos los profesionales de INOXFIL, S.A., así como favorecer medidas que permitan la conciliación entre la vida profesional y personal.

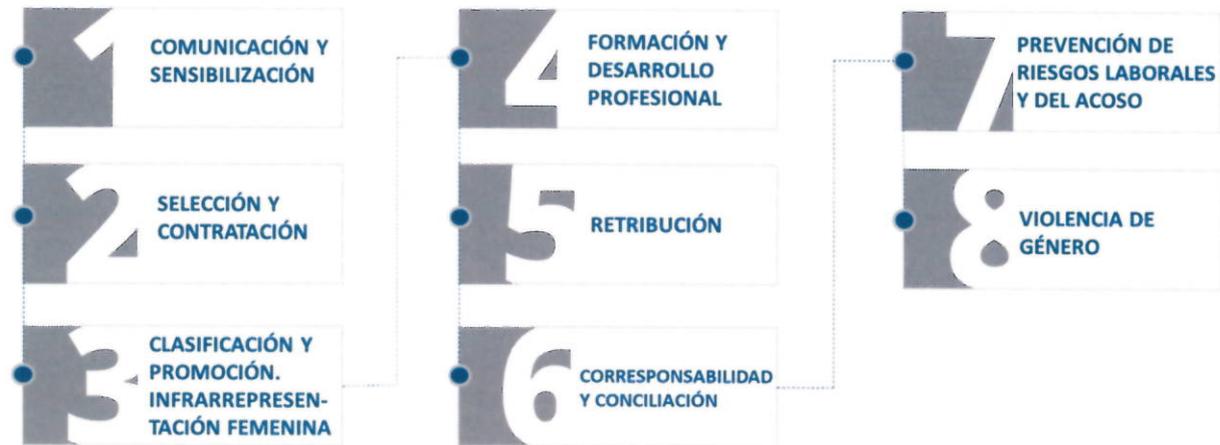
La no discriminación de cualquier condición o circunstancia personal o social, será el principio rector de todas las actividades de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de personas.

Para ello, el Plan de Igualdad contempla una serie de medidas y acciones que tienen como fin principal la consecución de los siguientes objetivos:

- Garantizar la igualdad mediante los órganos de gestión establecidos, velando porque los objetivos del Plan tengan el necesario impulso interno y un adecuado seguimiento.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre todos los profesionales, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de género y todas aquellas situaciones derivadas del acoso sexual.
- Asegurar que la gestión de Recursos Humanos, así como la de aquellas personas que cuentan con equipos a su cargo, están alineados con la filosofía y principios del Grupo en materia de igualdad de oportunidades.
- Fomentar una cultura de sensibilización en torno a la Diversidad, la Igualdad y la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación necesarias, desarrollando medidas que favorezcan el equilibrio de la vida laboral con la vida personal.
- Impartir formación en el ámbito de Igualdad al 100% de la plantilla durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.

5. Ámbitos de actuación

Las diferentes medidas incluidas en el Plan de Igualdad se estructuran en base a ocho ejes de actuación que vertebran las acciones que se llevarán a cabo:



5.1. Comunicación y sensibilización

Objetivo eje - Comunicación y sensibilización		
<p>Dar a conocer de forma expresa el compromiso de Acerinox y de la Dirección con la Igualdad, haciéndolo público tanto interna como externamente.</p> <p>Fomentar una cultura inclusiva libre de prejuicios y sesgos en la que el principio de igualdad de trato y oportunidades rija todas las actuaciones de la Compañía, sin que haya cabida a estereotipos o ideas preconcebidas que puedan dificultar la efectividad de este principio.</p> <p>Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.</p>		
Medidas – Comunicación y sensibilización	Plazo ejecución	Responsable
Difundir interna y externamente el compromiso de Acerinox y de la Dirección con la Diversidad e Igualdad	1er año	Sostenibilidad y Comunicación
Realizar una campaña de comunicación y difusión del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, a través de todos los canales disponibles	1er año	Sostenibilidad y Comunicación
Elaborar y difundir una guía/directrices internas de utilización de un lenguaje inclusivo en los textos, imágenes y comunicados que permita asegurar que todas las comunicaciones mantienen la neutralidad con respecto al género.	1er año	Sostenibilidad y Comunicación
Revisar la redacción y nomenclaturas en las descripciones de los puestos de trabajo y documentos internos en los que se haga referencia a los mismos.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH INX
Dedicar un espacio en la memoria anual a la Diversidad e Igualdad, informando de los Planes de Igualdad de las empresas del Grupo Acerinox	Durante todo el periodo de vigencia	Sostenibilidad y Comunicación
Promover la participación de la Dirección y de los managers en piezas de comunicación (entrevistas, vídeos, etc.) que difundan el mensaje de Diversidad, Igualdad e Inclusión de la Compañía, tanto a nivel interno como externo	1er año – 2º año	Sostenibilidad, Comunicación y RRHH Corporate.
Informar a las empresas colaboradoras y proveedores de la Política de Igualdad entre mujeres y hombres, así como de la priorización de aquellas que muestren compromiso con la igualdad de oportunidades.	Durante todo el periodo de vigencia	Asesoría Jurídica, Cumplimiento y Compras
Comunicar a las principales empresas proveedoras, la exigencia de suscribir un compromiso por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y algún documento en el área (por ejemplo, un diagnóstico, un plan de igualdad, un plan de conciliación...)	Durante todo el periodo de vigencia	Asesoría Jurídica, Cumplimiento y Compras
Identificar en la documentación de compras, la posible existencia de un procedimiento de obligada firma (por las empresas proveedoras) sobre compra y trabajo ético, incluyendo la referencia a igualdad.	Durante todo el periodo de vigencia	Asesoría Jurídica, Cumplimiento y Compras

Indicadores – Comunicación y sensibilización

- Número de acciones de comunicación en materia de igualdad.
- Número de acciones de sensibilización por nivel (niveles Grupo Acerinox) y participación desagregada por género.
- Ejemplos de comunicaciones y/o documentación a modo de registro de los proveedores

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a signature with a horizontal line, and a signature with a checkmark.

5.2. Selección y contratación

Objetivo eje – Selección y contratación		
<p>Garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección y contratación, así como promover la incorporación a las diferentes áreas, niveles y puestos, de personas del sexo menos representado.</p>		
Medidas – Selección y contratación	Plazo ejecución	Responsable
Diseñar un proceso de reclutamiento y selección con criterios objetivos y transparentes, garantizando una toma de decisiones que asegure la igualdad de oportunidades y la no aplicación de posibles sesgos.	1er año	RRHH Corporate & INX
Revisar la redacción y contenido de las ofertas de empleo, asegurando un lenguaje inclusivo y genérico, e incluyendo mensajes/imágenes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.	1er año	RRHH Corporate & INX
Diseñar y difundir una propuesta de valor atractiva para las mujeres, llevando a cabo acciones de sensibilización en centros formativos, dando visibilidad a las posibilidades profesionales que existen en Acerinox.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Asegurar que las vacantes, tanto internas como externas, son publicadas en canales abiertos a todas las personas con la cualificación necesaria independientemente de su género, incluyendo los canales y plataformas propios de la empresa proveedora de selección.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Velar por la neutralidad en los procesos de selección y contratación y la obligatoriedad, en la medida de lo posible, de presentar candidaturas de sendos sexos. En el caso de igualdad de condiciones, se dará prioridad al género menos representado.	1er año	RRHH Corporate & INX
Disponer y analizar la información estadística desagregada por género de los procesos de selección para las diferentes áreas funcionales (número de personas inscritas, preseleccionadas, incorporadas, etc.), para poder llevar a cabo un seguimiento global y aplicar medidas correctivas donde se produzcan los mayores desajustes en cuanto a representatividad de hombres y mujeres.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Diseñar e implantar el proceso de acogida incluyendo material informativo sobre igualdad de oportunidades y garantizar que es entregado a todas las nuevas incorporaciones.	2º año	RRHH Corporate & INX
Profundizar en los motivos de salida de las bajas voluntarias, a través del diseño y realización de un cuestionario y una entrevista de salida donde se incluyan preguntas relacionadas con la igualdad y la conciliación, para valorar posibles acciones de retención del talento femenino.	1er año – 2º año	RRHH Corporate & INX



Indicadores – Selección y contratación

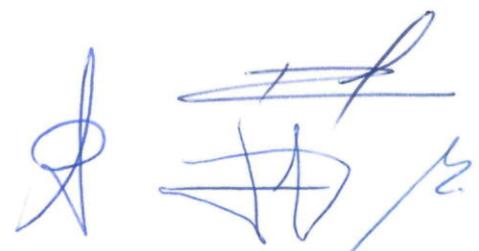
- Número de candidaturas y contrataciones por género.
- Número de contrataciones por género y área/dirección.
- Número de contrataciones por género y nivel (niveles Grupo Acerinox).
- Número de contrataciones por puesto de trabajo y género.
- % de nuevas incorporaciones con las que se ha realizado el proceso de acogida incluyendo material informativo sobre igualdad de oportunidades
- Número de salidas (desagregada por género) y causa de las mismas.



5.3. Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina

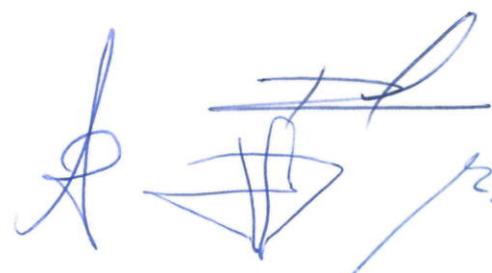
Objetivo eje – Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina		
Progresar en una ocupación equilibrada por género en los diferentes niveles/áreas de la Compañía, especialmente en puestos de responsabilidad y relacionados con la producción.		
Medidas – Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina	Plazo ejecución	Responsable
Diseñar un sistema de nivelación de puestos para el personal fuera de tablas en base a su contribución al negocio, que garantice la comparación de puestos de igual valor y apoye la equidad en la gestión en otros procesos de recursos humanos.	1er año	RRHH Corporate & INX
Realizar una valoración de los puestos del personal administrativo, analizando las tareas y las funciones ejercidas que garantice la comparación de puestos de igual valor y apoye la equidad de la gestión en los procesos de recursos humanos.	1er año	RRHH Corporate & INX
Mantener actualizados los indicadores de representación femenina por nivel/área para su utilización en los procesos de promoción.	1er año	RRHH Corporate & INX
Impulsar una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, por promoción. Identificar posibles barreras que dificultan un mayor acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Disponer de información estadística desagregada por género del número de personas consideradas para cada promoción y su resultado (número de personas seleccionadas).	1er año	RRHH Corporate & INX
Velar por aquellos profesionales que están en situación de guarda legal (reincorporación de excedencias y/o maternidad, reducción de jornada) cuentan con las mismas oportunidades de desarrollo profesional que el resto de la plantilla.	1er año y 2º año	RRHH Corporate & INX

Indicadores – Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina
<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad. • Número de mujeres y hombres por áreas/niveles. • Número de mujeres y hombres promocionados por puestos/niveles • Número de promociones internas con relación al número de contrataciones realizadas para puestos no de entrada.



5.4. Formación y desarrollo profesional

Objetivo eje – Formación y desarrollo profesional		
Impulsar la carrera profesional de las mujeres a través de la adquisición de capacidades y habilidades, y asegurando una evaluación del desempeño y competencias basados en la meritocracia y requisitos objetivos.		
Medidas – Formación y desarrollo profesional	Plazo ejecución	Responsable
Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo.	1er año	RRHH Corporate & INX
Impartir formación en el ámbito de Igualdad en la empresa a los responsables de equipos de las distintas áreas.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Participar en programas de distintos organismos e instituciones que fomenten la promoción del talento femenino.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Implantar un cuadro de mando de gestión de la formación desagregado por género y niveles (participación por tipo de cursos de las mujeres y hombres, formación técnica/desarrollo, formación presencial/online, formación dentro y fuera de horario laboral), especificando el número de horas de cada curso.	1er año	RRHH Corporate & INX
Asegurar que las personas con bajas, ausencia prolongada o jornadas reducidas puedan realizar o recuperar igualmente la formación que les corresponda.	1er año	RRHH Corporate & INX
Asesoramiento sobre gestión de carrera y desarrollo profesional para todas las personas, tras ausencias o bajas prolongadas, maternidades y/o excedencias por guarda legal.	3er año	RRHH Corporate & INX
Establecer un Modelo de Liderazgo que asiente las características de los líderes de la Compañía, basado en un diseño sin sesgos.	1er año	RRHH Corporate & INX
Establecer un sistema de gestión por objetivos y evaluación del desempeño que vinculen el crecimiento de las personas a su mérito y capacidad.	1er año – 2º año	RRHH Corporate & INX
Formar a las personas en lenguaje inclusivo, por fases, priorizando los grupos que redactan presentaciones y propuestas.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX



Indicadores – Formación y desarrollo profesional

- Número de horas de formación impartidas por tipología (acciones para el desarrollo profesional / acciones de perfeccionamiento en el puesto de trabajo) desagregadas por género.
- Número de horas de formación impartidas dentro y fuera del horario laboral por género.
- Número de horas de formación impartidas online y presenciales, por género.
- Número de horas de formación en igualdad por nivel y género.
- Número de mujeres y hombres en programas de talento y potencial.



5.5. Retribución

Objetivo eje – Retribución		
<p>Mantener un sistema de retribución que garantice en todo momento la transparencia, objetividad y equidad, bajo el principio de no discriminación por razón de sexo, asegurando que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro.</p>		
Medidas – Retribución	Plazo ejecución	Responsable
Desarrollar herramientas que aseguren una gestión objetiva de la retribución de las personas.	1er año	RRHH Corporate & INX
Diseñar una estructura salarial de retribución fija y el establecimiento de una política de retribución variable en función de los niveles de contribución de los puestos, para aquellos colectivos de aplicación (Directors, Managers, Analysts / Supervisors, Specialists).	1er año	RRHH Corporate & INX
Asegurar que los profesionales conocen la política retributiva o filosofía de compensación.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
En los supuestos de reducción de jornada y/o maternidad/paternidad, vincular la fijación de objetivos y cobro de la retribución variable a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.	Durante todo el periodo de vigencia	Manager/ Responsable directo
Realizar periódicamente estudios de equidad interna con perspectiva de género de las diferentes unidades organizativas, direcciones y/o áreas, así como de los distintos niveles establecidos, con objeto de desarrollar planes de actuación concretos, si procede.	Cada año - Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Realizar periódicamente análisis de competitividad externa, que aporte la perspectiva salarial de mercado, y puedan apoyar en el desarrollo de los planes de actuación pertinentes y en la toma de decisiones.	Cada 3 años - Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX

Indicadores - Retribución
<ul style="list-style-type: none"> • Salario medio total (Retribución Total: R. Fija + R. Variable) por nivel, desagregado por género. • Salario medio fijo (Retribución Fija) por nivel, desagregado por género. • Salario medio variable (Retribución Variable) por nivel, desagregado por género. • Indicador de brecha salarial, no ajustada y ajustada.

5.6. Corresponsabilidad y conciliación

Objetivo eje – Corresponsabilidad y conciliación		
<p>Potenciar el uso de herramientas/medidas que faciliten la conciliación entre la vida personal y el desempeño de responsabilidades y crecimiento profesional en Acerinox, asegurando su difusión y accesibilidad a toda la plantilla y sensibilizando en la corresponsabilidad de ambos sexos en la atención del entorno familiar más cercano.</p>		
Medidas – Corresponsabilidad y conciliación	Plazo ejecución	Responsable
Sensibilizar sobre temas de interés personal/profesional que puedan reforzar por un lado, el conocimiento y el respeto de las medidas de conciliación y por otro lado, que puedan ayudar a tener una vida más saludable (como gestión del estrés, organización eficiente del tiempo y del trabajo, ergonomía, nutrición, etc.) entre todos los profesionales.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH y Servicio de Prevención
Sensibilizar a todo el personal sobre la importancia de respetar la jornada laboral y de una mejor gestión del tiempo de trabajo, que incentive la productividad y el cumplimiento de objetivos en las horas efectivas de trabajo y que ayude a garantizar la conciliación familiar y laboral, así como una vida más saludable.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Promover las videoconferencias y material necesario para la celebración de las mismas (incluido salas de telepresencia), con el fin de evitar viajes a los profesionales.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX
Elaborar una política de desconexión digital con recomendaciones para sensibilizar a la organización en la materia.	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección & Asesoría Jurídica
Velar por el cumplimiento de medidas que favorezcan la corresponsabilidad de mujeres y hombres en la atención de sus obligaciones en el ámbito privado, como, por ejemplo, instar al disfrute completo de las bajas paternales.	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección
Incluir dentro de los permisos retribuidos las visitas al médico del cónyuge o las consultas médicas derivadas de procesos de reproducción asistida (cuando se solicite y se justifique).	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección
Proporcionar el derecho a una excedencia de mínimo dos meses y máximo cuatro para personas en trámites de adopción o acogimiento con reserva del puesto de trabajo.	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada y flexibilidad de la jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	1er año	RRHH Corporate & INX
Implementar/ampliar la flexibilidad horaria por motivos de conciliación familiar en las unidades organizativas en las que sea posible	1er año – 2º año	RRHH Corporate & INX
Por motivos de conciliación familiar, posibilidad de autorizar el teletrabajo, si la naturaleza del puesto lo permite	1er año – 2º año	RRHH Corporate & INX



Indicadores - Corresponsabilidad y conciliación

- Número de personas con reducción de jornada por guarda legal, desagregado por género.
- Número de personas con excedencia por guarda legal, desagregado por género.
- Número de solicitudes referentes a derechos de conciliación detallado por tipo.
- Número de personas acogidas al derecho de excedencia por trámites de adopción o acogimiento.
- Número de personas que disfrutan de la totalidad de su permiso de paternidad/maternidad.



5.7. Prevención de riesgos laborales y del acoso

Objetivo eje – Prevención de riesgos laborales y del acoso		
Asegurar que la gestión de la prevención de riesgos laborales de Acerinox tiene la perspectiva de género y garantizar la prevención o, en su caso, la actuación ante situaciones discriminatorias por acoso.		
Medidas – Prevención de riesgos laborales y del acoso	Plazo ejecución	Responsable
Velar proactivamente por el cumplimiento de las normas de protección del embarazo y actualizar la normativa en función de los diferentes puestos de trabajo.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH y Servicio de Prevención
Incorporar la perspectiva de género en los informes de siniestralidad.	1er año - 2º año	Responsables de Seguridad y Salud
Incluir en los materiales de los cursos de acogida y de prevención de riesgos laborales las medidas de protección en casos de maternidad y lactancia, así como el circuito de información de estas situaciones.	1er año	RRHH y Servicio de Prevención
Difundir el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso en el trabajo del Grupo Acerinox en toda la compañía a través de los diferentes canales internos habituales, garantizando su accesibilidad.	1er año	RRHH y Sostenibilidad, Comunicación
Procurar la adaptación de las instalaciones (vestuarios, aseos, etc.), a las necesidades de la plantilla, hombres y mujeres, incluso previamente a la contratación de mujeres en centros o ubicaciones donde ahora no están presentes.	Durante todo el periodo de vigencia	Dirección y Servicio de Prevención

Indicadores - Prevención de riesgos laborales y del acoso
<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas accidentadas sobre el total de la plantilla, desagregado por género. • Número de personas con enfermedad profesional sobre el total de la plantilla, desagregado por género. • Número de puestos sin riesgos para embarazadas/Número de puestos de trabajo evaluados. • Número de adaptaciones, modificaciones de puesto y suspensiones durante el embarazo o periodo de lactancia • Número de denuncias anuales por acoso por género y número de resoluciones estimadas y desestimadas.



5.8. Violencia de género

Objetivo eje – Violencia de género		
<p>Proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo y prevenir la violencia de género en el seno de la Empresa y en su entorno social, prestando información y apoyo a las profesionales víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</p>		
Medidas – Violencia de género	Plazo ejecución	Responsable
Adherirse a la iniciativa “Empresas por una sociedad libre de violencia de género”, mediante la firma del correspondiente acuerdo con el Ministerio de Sanidad, Asuntos sociales e Igualdad, evidenciando firmemente el compromiso de la Compañía en la materia.	Durante todo el periodo de vigencia	Sostenibilidad, Comunicación & RRHH Corporate
Incorporar en el Plan de Igualdad (por ejemplo enumerar/ listado) el conjunto de derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.	1er año	RRHH Corporate & INX
Nombrar a una persona de referencia como punto de contacto para las trabajadoras víctimas de violencia de género que les facilitará la información pertinente en la materia.	1er año	Dirección & Representación Sindical
Participar de forma activa en alguna actividad o lanzar una campaña concreta el día señalado para las víctimas de violencia de género con objeto de concienciar y mostrar el compromiso de la empresa en esta materia.	Durante todo el periodo de vigencia	RRHH Corporate & INX

Indicadores - Violencia de género
<ul style="list-style-type: none"> • Número de víctimas de violencia de género que se han acogido a alguna medida • Número de colaboraciones acordadas anualmente en materia de violencia de género



6. Cuadro de mando de Diversidad e Igualdad

Con independencia de los indicadores necesarios para el seguimiento de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad, se diseña el siguiente cuadro de mando para poder realizar un seguimiento anual de la situación de la empresa desde la perspectiva de igualdad de género.

<p>Mapa de género</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribución de la plantilla por género. • Distribución de plantilla por tramos de edad y género. • Distribución de plantilla por antigüedad y género. • Número de hombres y mujeres en los órganos de Dirección. 	<p>Selección y contratación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de currículos recibidos y preseleccionados por género • Número de entrevistas realizadas por género. • Número de ingresos por género y área. • Número de desvinculaciones por motivo desagregadas por género. • Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada desagregado por género.
<p>Clasificación y promoción. Infrarrepresentación femenina</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de hombres y mujeres por nivel. • Número de hombres y mujeres por unidad organizativa, dirección y/o área. • Número de personas consideradas para promocionar y promociones por género. 	<p>Formación y desarrollo profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de horas y tipo de formación (técnica, habilidades, presencial, online, etc.) por género. • Número de participantes en programas de desarrollo por género.
<p>Brecha salarial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diferencias salariales entre hombres y mujeres no ajustada y ajustada (por nivel) 	<p>Acoso</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número y tipología de denuncias de acoso por género.



7. Responsabilidades en Igualdad

Con el fin de garantizar que los objetivos del Plan de Igualdad tienen el impulso necesario a nivel interno y un adecuado seguimiento, asegurando así su cumplimiento, se formaliza las principales funciones de los siguientes intervinientes:

Comisión de Igualdad

Órgano paritario, cuyas principales funciones son:

- Velar por el cumplimiento principio de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
- Apoyar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa.
- Realizar anualmente un seguimiento del desarrollo del Plan, para lo cual revisará los indicadores del cuadro de mando, así como los específicos de cada uno de los ámbitos de actuación y el grado de implantación de las medidas.
- Evaluar el plan a la finalización de su vigencia y proponer un nuevo diagnóstico y posibles medidas para la renovación del Plan de igualdad.



7.1. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad realizará anualmente un control del estado de desarrollo del Plan, para lo cual revisará los indicadores del Cuadro de mando de Igualdad, así como los específicos de cada una de las áreas de actuación y el grado de implantación de las medidas.

En caso de que se establezcan nuevas medidas a poner en marcha o bien se modifiquen algunas de las establecidas dentro de este Plan, éstas serán vinculadas como anexos al documento actual.

La Comisión de Igualdad realizará una evaluación final del Plan a los cuatro años a contar desde su entrada en vigor. Adicionalmente, se realizará una evaluación intermedia a los dos años. Ambas evaluaciones medirán el grado de cumplimiento del Plan y la evolución de los indicadores de igualdad. La evaluación intermedia podrá determinar cambios o nuevas iniciativas en función de los resultados del análisis de la situación. La evaluación final permitirá además identificar una nueva situación de partida para la renovación del Plan de igualdad.

La evaluación se llevará a cabo empleando la siguiente ficha:

FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD	
FECHA REALIZACIÓN	
EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS	
Grado de cumplimiento de los Objetivo/s	
Nivel de corrección alcanzados	
EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS	
Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas	
Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos	
Medidas o modificaciones de las acciones	
Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan	
EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO	
Estado de la Empresa en relación a la igualdad tras la ejecución de Plan	
Cambios producidos en la cultura empresarial	
Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres	
OTRAS OBSERVACIONES	
CONCLUSIONES	



8. Alcance y vigencia del Plan

El presente Plan de Igualdad, como conjunto de medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, será de aplicación a todas las personas trabajadoras en INOXFIL S.A.

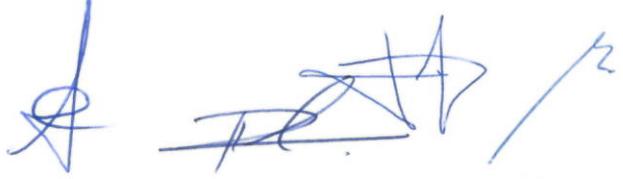
Este Plan podrá someterse a revisión en función de los cambios que puedan producirse en la estructura de la plantilla y en sus objetivos de negocio, así como en base al ritmo de consecución de resultados pretendidos.

Tendrá una vigencia de cuatro años, a cuya finalización se realizará un nuevo diagnóstico de situación para evaluar la efectividad del mismo



Anexo I. Ficha de evaluación del Plan de Igualdad

FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD	
FECHA REALIZACIÓN	
Grado de cumplimiento de los Objetivo/s	EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS
Nivel de corrección alcanzados	
Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas	EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS
Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos	
Medidas o modificaciones de las acciones	
Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan	
	EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO
Estado de la Empresa en relación a la igualdad tras la ejecución de Plan	
Cambios producidos en la cultura empresarial	
Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres	
	OTRAS OBSERVACIONES
	CONCLUSIONES



Anexo II. Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

1. Objeto y alcance de aplicación

El acoso sexual en el trabajo es la conducta intimidatoria de naturaleza sexual tanto física como verbal, ejercida por una persona en contra del deseo de la otra durante la relación laboral, que atenta contra la dignidad de la persona generando un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica la situación laboral de la persona que lo sufre. Por su parte, el acoso por razón de sexo en el trabajo es la conducta de una persona realizada contra otra con motivo de su género durante la relación laboral, que atenta contra la dignidad de la persona generando un ambiente ofensivo en el trabajo, que amenaza o perjudica la situación laboral de la persona que lo sufre.

Acerinox, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, adoptará las medidas oportunas que permitan prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante el presente Protocolo de Actuación.

El presente Protocolo, que tendrá vigencia indefinida, se aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el Grupo Acerinox.

2. Principios informadores del procedimiento

El procedimiento de actuación quedará sujeto a los siguientes principios informadores, que son:

Principio de celeridad. La tramitación del procedimiento se realizará con carácter urgente para que el tiempo transcurrido desde la interposición de la denuncia hasta la resolución adoptada por el Comité sea el más breve posible.

Principio de confidencialidad e intimidad. Cualquier trámite realizado durante el desarrollo del procedimiento será estrictamente confidencial para garantizar la intimidad de todas las personas que por cualquier razón intervengan en el procedimiento; suscribiendo, al efecto, el Anexo I adjunto al presente Protocolo.

Principio de prohibición de represalias. Acerinox vigilará que no se produzca ningún tipo de represalia, intimidación o persecución contra la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

3. Procedimiento de actuación

3.1. Interposición de denuncia e inmediata apertura del expediente informativo.

Quien sea víctima o crea serlo podrá denunciarlo a través del canal de denuncias de Acerinox, en:

- 1) La dirección web <https://www.acerinox.com/es/gobierno-corporativo/Etica-y-Transparencia/canal-denuncias/>
- 2) La dirección de correo electrónico comitededenuncias@acerinox.com

3) La dirección de correo postal: Santiago de Compostela 100, 28035 Madrid, España, dirigido a la atención del Comité de Denuncias de Acerinox, S.A.

La denuncia deberá contener los datos de la persona denunciante y de la persona denunciada. El contenido de la denuncia realizará una descripción detallada de los hechos con indicación de los testigos que tuviesen conocimiento directo de los mismos de conformidad con el Anexo II adjunto al presente Protocolo. Además, si ello fuere posible, se acompañarán al escrito de denuncia todos los medios de prueba disponibles.

La interposición de la denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del Comité de Seguimiento del Código de Conducta. En ningún caso se procederá a la apertura del expediente sin la interposición de la preceptiva denuncia.

3.2. Órgano que conoce del procedimiento: El Comité de Seguimiento del Código de Conducta.

La denuncia será remitida a una comisión, de carácter permanente, integrada por la persona responsable, de:

- 1) Secretaría General;
- 2) Dirección de Prevención y Cumplimiento; y
- 3) Dirección de Auditoría.

3.3. Adopción de las medidas cautelares

A la vista de las circunstancias, sin prejuzgar el fondo del asunto, el Comité podrá adoptar de forma cautelar las siguientes medidas cautelares para proteger a la víctima:

- 1) Facilitar el teletrabajo al denunciado, o a la víctima, a petición de ésta.
- 2) Cambio de turno de trabajo del denunciado, o de la víctima, a petición de ésta.
- 3) Movilidad del lugar de trabajo del denunciado, o de la víctima, a petición de ésta.
- 4) Cualquier otra medida que produzca la separación efectiva entre el denunciado y la víctima de forma temporal.

3.4. Instrucción del procedimiento.

Se dará trámite de audiencia a las partes implicadas así como a los testigos que tuviesen conocimiento directo de los hechos. El Comité garantizará en todo momento la presunción de inocencia del denunciado, quien podrá aportar cualquier medio de prueba que considere oportuno.

Durante la instrucción se practicarán cuantas diligencias puedan considerarse útiles y pertinentes para la aclaración de los hechos con estricta sujeción a los principios de inmediación y contradicción.



3.5. Resolución dictada por el Comité.

El Comité dictará resolución en un plazo no superior a 24 horas desde la finalización de la instrucción. La resolución dictada por el Comité podrá acordar:

- 1) El archivo de las actuaciones por la falta de constatación de existencia de acoso sexual;
- 2) La imposición de una o varias de las medidas sancionadoras referenciadas en el artículo 4.2 del Presente Protocolo por la constatación de la existencia de acoso sexual;
- 3) La apertura del expediente sancionador si de la instrucción se constata que los hechos constituyen infracción laboral;
- 4) Comunicar a la víctima su derecho de poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal si de la instrucción se constata que éstos revisten apariencia de delito o falta perseguible de oficio.

4. Medidas adoptadas por Acerinox para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Acerinox adoptará las siguientes medidas preventivas y sancionadoras, para evitar las conductas que fomentan el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

4.1. Medidas preventivas.

Elaboración de campañas de sensibilización e información: Acerinox llevará a cabo una serie de campañas en la empresa para sensibilizar a los trabajadores de la importancia de prevenir y erradicar las conductas que fomentan el acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

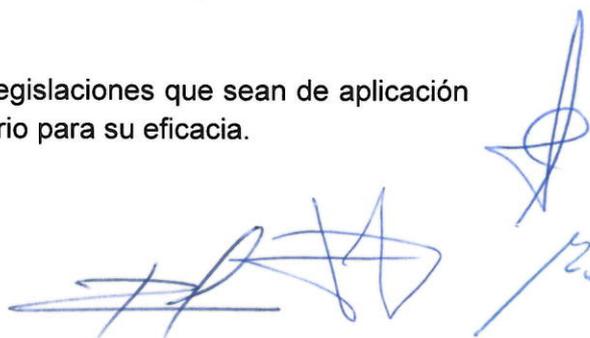
Medidas contenidas en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Acerinox adoptará las medidas que integran el deber general de prevención de riesgos previstas en el artículo 15 en cumplimiento con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

4.2. Medidas sancionadoras

Acerinox, una vez instruido el procedimiento de actuación, podrá adoptar las medidas contempladas en el convenio colectivo que resulte de aplicación. A falta de convenio colectivo, se aplicarán las sanciones establecidas en la legislación laboral general.

5. Disposición adicional primera. Adaptación del protocolo a la legislación aplicable

El presente Protocolo podrá adaptarse a las diferentes legislaciones que sean de aplicación en las distintas empresas del Grupo, si ello fuera necesario para su eficacia.



6. Disposición adicional segunda. Delegación de competencias por la comisión

Las competencias ejercidas por el Comité de Seguimiento de Cumplimiento del Código de Conducta señaladas en el presente Protocolo podrán encomendarse por el propio Comité en todo o en parte a órganos específicos de la sociedad correspondiente, quiénes la ejercerán por delegación del Comité y reportarán el resultado de sus actuaciones.

7. Disposición adicional tercera. Negociación con la representación legal de los trabajadores

El presente Protocolo será negociado con la representación de legal de los trabajadores en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa reglamentaria que la desarrolla.

Del mismo modo, conforme al artículo 48 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la normativa, las medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación serán negociadas con la representación de las personas trabajadoras.

8. Disposición final. Entrada en vigor

El presente Protocolo entrará en vigor y será de aplicación desde la fecha de su aprobación indicada más abajo.

Órgano de aprobación: Secretario General

Fecha aprobación: 16 de noviembre de 2020

Realizado por: Asesoría Jurídica

ID de la norma: GEN-12

Versión:2/20

Fecha de la última versión aprobada: 3 de noviembre de 2020

Anexo I

Compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

Don/Doña _____, habiendo sido designado por¹ _____ para intervenir por cualquier razón en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por² _____ de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a _____ de _____ de _____

(fdo)

Don/ Dña

¹ Empresa del Grupo Acerinox.

² Empresa del Grupo Acerinox.

Anexo II

Formulario de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

TIPO DE ACOSO

<input type="checkbox"/>	Sexual
<input type="checkbox"/>	Por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos: _____

NIF _____ Género Hombre Mujer

Puesto de trabajo: _____

Centro de Trabajo/Departamento: _____

Vinculación laboral/Tipo de contrato: _____

Teléfono de contacto: _____

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

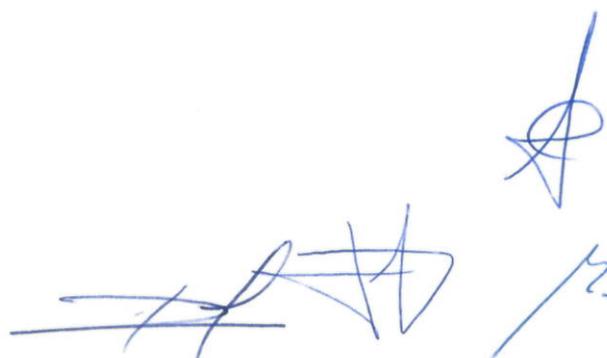
Nombre y apellidos: _____

Género Hombre Mujer

Puesto de trabajo: _____

Centro de Trabajo/Departamento: _____

Teléfono de contacto: _____



DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos.

1. _____
2. _____
3. _____

Otros medios de prueba.

1. _____
2. _____
3. _____

En _____ a ____ de _____ de _____

(fdo)

Don/ Doña

