

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4010** *Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Actren Mantenimiento Ferroviario, S.A. (código de acuerdo núm. 90100822112017), que fue suscrito con fecha 14 de septiembre de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por CC.OO. y FTC-LAC que representan a la mayoría de los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de febrero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### 1. Introducción

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la dirección y la representación legal de los trabajadores/as a través de una Comisión de Igualdad («CI» en adelante) han negociado el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa y estableciendo unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de Actren Mantenimiento Ferroviario, SA., en esta materia, llegándose a un diagnóstico de la situación actual. Al ser un trabajo que desde este momento se plantea como continuo, a este primer análisis de datos, se irán sumando otros a medida que se vaya avanzando en la aplicación y evaluación del plan, introduciendo nuevas acciones en caso de ser necesarias.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Actren. Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, la contratación, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal familiar y laboral, la salud laboral con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género.

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa por lo que, con este fin continuista, la comisión negociadora, se constituirá como comisión de seguimiento que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En el anexo 1 se incorpora «Protocolo de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo».

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en Actren Mantenimiento Ferroviario, SA.

## 2. Vigencia del Plan

El Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades advertidas en la empresa en materia de igualdad de oportunidades. Al efecto de garantizar una adecuada implantación, se adjunta en el anexo III, un cronograma de ejecución de las acciones a lo largo de la vigencia del plan.

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2019.

Llegada la fecha de término antes indicada, sin un nuevo acuerdo, se mantendrá su vigencia hasta la consecución del mismo, ajustándose a la evolución experimentada en Actren Mantenimiento Ferroviario, SA, y ello sin perjuicio de que anualmente, y en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente, o de que se tenga que volver a acordar un nuevo plan si se hubieran implantado todas las medidas.

## 3. Ámbito de aplicación

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de Actren Mantenimiento Ferroviario independientemente del centro de trabajo en el que operen y de su cargo o relación contractual.

## 4. Objetivos generales

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo y garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Actren Mantenimiento Ferroviario en concreto, en el acceso a la empresa, contratación, en los procesos de promoción, en el sistema de retribución, en el acceso a las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en la formación en la empresa, en la prevención de riesgos laborales y en los mecanismos de información y comunicación interna.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación del género infrarrepresentado en cada grupo profesional, con el objetivo que en un futuro se consiga una composición equilibrada por género en la plantilla. A lo largo de este plan, y conforme a la vigente Disposición Adicional Primera de la Ley de Igualdad, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de la empresa se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, como la errónea creencia de que las mujeres son las que deben asumir el cuidado de las personas dependientes, lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso de carácter discriminatorio, se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende prevenir estas situaciones y dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

La aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres requiere un análisis de la situación de las trabajadoras y trabajadores respecto a la salud y a sus condiciones de trabajo y una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales con el fin de garantizar la salud de la mujer y su descendencia.

Desde Actren Mantenimiento Ferroviario somos conscientes de que la violencia contra las mujeres es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en distintos ámbitos, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que es compromiso de esta empresa y de las personas que la integran, la prevención de estas situaciones no sólo con la difusión de los derechos recogidas en la ley, sino con la adopción de otro tipo de medidas.

#### 5. Áreas de actuación

Para cada una de las áreas de actuación se describen:

Objetivos a alcanzar.

Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados.

Estos objetivos y acciones se recogerán en un cronograma elaborado por la CI, en el que se especificarán las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

##### 5.1 Acceso a la empresa. Contratación. Clasificación profesional.

###### 5.1.1 Objetivos específicos:

- I. Alcanzar el 15 % de representación de mujeres en el plazo de tres años máximo.
- II. Fomentar la selección y la incorporación de miembros del género infra-representado en aquellas áreas donde su representación es menor y favorecer su presencia en los procesos de selección, siempre que no suponga un mayor desequilibrio en la composición de género en la plantilla en su conjunto.
- III. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, utilizando para ellos procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. Dichos procesos serán conocidos por toda la plantilla.
- IV. Garantizar que se apliquen los protocolos de selección comprometidos con la igualdad y la no discriminación tanto en los procesos internos como externos.
- V. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga.
- VI. Favorecer la estabilidad en el empleo sin que ninguna persona de la plantilla se vea abocada por cuestión de género a una situación laboral más precaria.
- VII. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de la empresa.
- VIII. Adecuar las infraestructuras para que sean acordes a la representación femenina en Actren en cada momento.

IX. Garantizar una valoración y retribución objetiva y adecuada de los puestos de trabajo.

5.1.2 Acciones:

a) Por Actren se establecerá un manual-procedimiento de selección y plasmará en el mismo el compromiso de Actren con la igualdad y la no discriminación.

Dicho manual-procedimiento establecerá unos criterios objetivos, transparentes, claros y no discriminatorios que permita cumplir el objetivo de igualdad de trato y oportunidades en el acceso, sin que la disponibilidad horaria, la experiencia previa cuando no sea estrictamente necesaria o las responsabilidades familiares sean requisitos que se valoren en las pruebas de selección.

Dicho manual-procedimiento se revisará en el seno de la CI, quien podrá, previo acuerdo en su seno, acordar la modificación de aquellos criterios que no cumplan los requisitos de objetividad, transparencia, claridad y no discriminación reseñados en el párrafo anterior.

b) Garantizar en el procedimiento de selección que en todas las fases, incluidas las entrevistas, se atienda únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal ni disponibilidad horaria, si ésta no fuera imprescindible para el puesto cuya vacante se provee, y en un marco de igualdad de trato con ausencia de discriminación.

c) Los requisitos exigidos para el acceso a Actren serán exclusivamente los necesarios para desarrollar las tareas correspondientes del puesto de trabajo a desempeñar.

d) Creación de documentos donde se registren datos sobre cantidad de CV recibidos por género y candidatos/as participantes en procesos de selección.

e) Para todos aquellos puestos de trabajo en los que la mujer esté subrepresentada, a condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres.

f) Elaboración de un protocolo para la publicación de ofertas de empleo que recoja las reglas sobre el uso del lenguaje y las imágenes.

g) Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones de ofertas de empleo, especificando claramente que su disponibilidad es tanto para hombres como para mujeres.

h) Impulsar acuerdos con uno o varios centros formativos para favorecer el acceso a Actren del género subrepresentado con la formación técnica requerida.

i) Cuando Actren inicie un proceso de selección de personal, informará a la CI sobre los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas que quieran ser candidatas y, en su caso, las pruebas a realizar.

En el caso de que la CI considere que en el proceso existe alguna situación de discriminación directa o indirecta por razón de sexo podrá, previo acuerdo en su seno, establecer las medidas oportunas para subsanar las deficiencias advertidas, incluyéndose entre tales medidas la de solicitar la paralización del proceso hasta que no se subsane. Esto, independientemente de las acciones legales que se puedan interponer por los sujetos legalmente legitimados para ello.

j) Formar, sensibilizar y garantizar la actualización de conocimientos en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas responsables de la selección de personal conforme a los criterios de objetividad, transparencia, claridad y no discriminación.

k) Actren favorecerá la realización de contratos de interinidad para sustituir a personas que vayan a tener una ausencia prolongada por disfrute de permisos y/o excedencias, así como que la persona sustituta sea mujer, y ello según los criterios establecidos en el punto e).

Se entenderá que existe ausencia prolongada siempre que la misma sea igual o superior a 16 semanas.

En caso de ausencias por periodos inferiores, se estudiará por la CI dicha posibilidad.

l) Se garantizará que la conversión de contratos temporales en fijos se continúe realizando en términos de igualdad para ambos géneros, sin que este factor pueda influir en la adopción de la decisión a este respecto.

m) Adecuar las infraestructuras a la representación femenina en Actren en cada momento.

n) Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de Actren sobre igualdad de oportunidades.

## 5.2 Promoción.

### 5.2.1 Objetivos específicos:

I. Mejorar y promover las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que se dan en el seno de Actren.

II. Garantizar una promoción profesional libre de cualquier discriminación y favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y promoción.

III. Garantizar que la conciliación de la vida familiar y laboral no suponga ni freno ni obstáculo para a la promoción.

### 5.2.2 Acciones:

a) Garantizar la plena igualdad de condiciones entre hombres y mujeres al acceso a acciones formativas que favorezcan el desarrollo y progreso profesional, realizándose especial hincapié en las trabajadoras de Actren.

b) Los procedimientos de promoción se llevarán a cabo bajo criterios de transparencia, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla desde la perspectiva de género. Dichos procedimientos se publicarán en tablón para conocimiento de la plantilla.

Cuando Actren inicie un proceso de promoción por vacante (ascenso) informará a la CI sobre los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir las personas que quieran ser candidatas y, en su caso, las pruebas a realizar.

En el caso de que la CI considere que en el proceso existe alguna situación de discriminación podrá, previo acuerdo en su seno, acordar las medidas oportunas para subsanar las deficiencias advertidas, incluyéndose entre tales medidas la de solicitar la paralización del proceso hasta que no se subsane. Esto, independientemente de las acciones legales que se puedan interponer por los sujetos legalmente legitimados para ello.

c) A igualdad de méritos y condiciones, tendrá preferencia para el ascenso a puestos, categorías y grupos profesionales la persona perteneciente al género menos representado en aquéllos.

d) Comunicar y especificar la existencia de vacantes para la promoción a todas las personas que puedan acceder a las mismas, independientemente del puesto que ocupen, incluidas las personas ausentes por el ejercicio de derechos de conciliación.

## 5.3 Formación.

### 5.3.1 Objetivos específicos:

I. Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación y que favorezca la formación de las mujeres con el objeto de impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.

II. Sensibilizar y formar a toda la plantilla, especialmente a las personas con responsabilidad en Actren y/o en la gestión del personal, en la importancia de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### 5.3.2 Acciones:

a) Se realizarán acciones formativas dirigidas a trabajadoras para facilitar su acceso a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en las que están infrarrepresentadas.

b) Se programarán acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que hayan dejado de trabajar por disfrutar de permiso y/o excedencia por responsabilidades familiares de duración igual o superior duración a 16 semanas.

En caso de tiempos inferiores, se estudiará.

c) Se garantizará la plena igualdad de condiciones entre hombres y mujeres al acceso a acciones formativas que favorezcan el desarrollo y progreso profesional, realizándose especial hincapié en las trabajadoras de Actren.

d) Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género. Después de la firma del Plan, se realizará una sesión de sensibilización.

e) Anualmente se informará a la Dirección de Actren de los avances producidos por el plan.

f) Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de Actren mediante cursos o jornadas con contenidos y duración concretados en el seno de la CI.

g) La oferta formativa se publicará en medios visibles para toda la plantilla y cualquier persona de la plantilla podrá acceder a ellos.

h) Revisar los planes de formación de Actren para evitar connotaciones sexistas y prevenir discriminaciones en función del sexo. Se revisarán que los criterios sean técnicos, objetivos y no discriminatorios directa o indirectamente por razón de sexo.

Asimismo, previa ejecución del Plan de Formación se remitirá el mismo a la CI a fin de que emita informe, preceptivo y no vinculante, en plazo de 15 días, pudiendo proponer en ese informe cuantas acciones de formación en igualdad de género estime oportunas.

Igualmente, la CI analizará las reclamaciones que se hayan presentado por peticiones de formación (cursos,...) y cuya denegación guarde, o pueda guardar, relación con discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

i) Adecuar la formación interna y externa al horario de las personas, especialmente de las que tengan jornada reducida por guarda legal, siempre que sea posible. En caso de que excepcionalmente no fuera posible, se compensará a la persona según lo establecido en Convenio, Ley o la propia práctica del centro de trabajo.

j) Elaboración de un material a repartir a modo de sensibilización en toda la formación en materia de igualdad que se imparta por Actren referente al Plan de Igualdad.

#### 5.4 Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

##### 5.4.1 Objetivos específicos.

I. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

II. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de Actren, sin que el trabajador o trabajadora se vea obligado a renunciar a parte de su salario, o trabajo y desarrollo profesional.

III. Promover la corresponsabilidad familiar de forma equitativa entre mujeres y hombres, fomentando por parte de ambos, las distintas medidas de conciliación.

IV. Asegurar que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias discriminatorias, y en concreto, en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

##### 5.4.2 Acciones:

a) Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de Actren a las mismas, para lo cual se habilitará una cuenta corporativa de correo electrónico para que las propuestas que se realicen por parte de los trabajadores y trabajadoras lleguen a la CI.

b) Facilitar el acceso a información actualizada referente a los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que resulten aplicables.

A tal fin, se adjuntará al presente Plan de Igualdad un Anexo en el cual se compendiarán dichos derechos de general aplicación, que se actualizará conforme a los cambios legislativos introducidos en esta materia.

Aquellos derechos que afecten a un determinado centro de trabajo o colectivo se pondrán en común en la comisión, donde se determinará la forma de información al ámbito correspondiente.

c) Garantizar que estos derechos sean ejercitables por el conjunto de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad o modalidad contractual en Actren.

d) Se realizarán informes segregados por género que recojan cuántos trabajadores se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes, así como su disfrute, para que se potencie que ambos sexos se acojan a las diferentes medidas de manera igualitaria: maternidad, paternidad, lactancia, reducciones de jornada, excedencias por cuidado de hijo o familiar, adaptaciones de jornada, teletrabajo u otras medidas.

e) Favorecer la incorporación al puesto de trabajo por cercanía siempre que sea posible, y ello para evitar excesivos desplazamientos.

f) El trabajador o trabajadora tendrá derecho a una hora de ausencia por permiso de lactancia hasta que el menor cumpla nueve meses que podrá disfrutar: reduciéndose la jornada una hora diaria, ausentarse dos medias horas a lo largo de su jornada o bien, acumularse la hora de ausencia en días laborables.

g) Para los traslados efectuados por la compañía y que supongan cambio de domicilio del trabajador/a.

1.º Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento, así como en los Convenios Colectivos de aplicación.

2.º Se justificará por Actren tanto la causa justificativa del traslado como los criterios de selección referente al trabajador/a o trabajadores/as elegido/os para dicho traslado.

3.º La CI analizará los criterios de selección a fin de controlar que los criterios no guarden, o puedan guardar, relación con discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

4.º Igualmente, en caso de que varios trabajadores cumplan los criterios de selección, la CI podrá entrevistarse con ellos a fin de proponer a Actren la exclusión de alguno de ellos como candidato al traslado por motivos de conciliación.

h) Por Actren se analizarán, atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso, las solicitudes que se puedan realizar por trabajadores y trabajadoras sobre (i) un posible cambio de centro o puesto de trabajo –siempre y cuando dicho cambio sea compatible tanto con la formación de la persona trabajadora, dentro de su misma área funcional, como con la organización del trabajo– y/o (ii) una posible adaptación de la jornada diaria de trabajo por aquellos/as trabajadores/as que lo soliciten –tanto el apartado i) como el ii)– por motivos de atención a familiares a su cargo.

De forma previa a la resolución de la solicitud, por Actren se remitirá a la CI tanto la solicitud presentada por la persona trabajadora como la propuesta de resolución de la Empresa a fin de que sea revisada, pudiendo, previo acuerdo en su seno, y en un plazo no superior a 10 días naturales, acordar lo oportuno en relación a dicha propuesta de resolución. Y ello independientemente de las acciones legales que se pueda interponer por los sujetos legalmente legitimados para ello.

i) Estudio por parte de la CI del uso del teletrabajo en los diferentes puestos o departamentos de Actren que puedan ser factibles su implantación como medida para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

j) Favorecer la flexibilidad de horario a petición de los trabajadores y trabajadoras de Actren para los puestos susceptibles a ello y por motivos especialmente relacionados con el cuidado de familiares a su cargo.

k) Para evitar en la medida de lo posible que la plantilla tenga que reducirse la jornada para poder conciliar, se estará a lo dispuesto en el artículo 34.8 ET.

En caso de no acuerdo, la CI podrá proponer soluciones para conseguir el acuerdo. Si a pesar de ello, la persona opta por reducirse la jornada, se garantizará la no discriminación por ello en el desarrollo profesional.

En caso de discrepancias sobre la existencia o no de discriminación por disfrutar de reducción de jornada por cuidado de menor, se pondrá la situación en conocimiento de la CI, que emitirá informe preceptivo y no vinculante. Igualmente, en el seno de la CI se podrán proponer medidas para solucionar esas discrepancias.

l) Las reuniones se organizarán, siempre que sea posible, de forma que su transcurso sea preferentemente en el horario laboral. Igualmente, y sin perjuicio de lo anterior, la convocatoria de reuniones de trabajo se hará con una antelación que permita a las personas facilitar la organización de su vida personal y laboral.

m) Informar que los derechos de conciliación aplican a parejas de hecho formalizadas legalmente.

n) Aquellas personas que tengan cumplir un convenio regulador o sentencia judicial para la atención de menores, tendrán derecho a adaptar su jornada y horario a lo largo del año para el cumplimiento de la misma siempre que la organización del trabajo lo permita.

Para ello, la comunicación, que deberá estar debidamente justificada, se realizará durante el mes de enero de cada año, salvo que empresa y trabajador acuerden un período distinto.

## 5.5 Retribución.

### 5.5.1 Objetivos específicos.

I. Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.

II. Garantizar sistemas de retribución basados en la consideración objetiva del contenido funcional y tareas inherentes al puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

### 5.5.2 Acciones:

a) Velar por contar con una estructura retributiva transparente, por lo que a fin de facilitar su control antidiscriminatorio se proporcionará por Actren a la CI información acerca de la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales tanto fijos como variables, salariales y extrasalariales, sin que tal información incluya en ningún caso la designación de los perceptores de tales pluses y complementos.

Igualmente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, se facilitará información por Actren a la CI sobre el sistema de valoración de puestos y desempeño. Si del análisis realizado se obtuviera como resultado una ausencia de valoración adecuada de los puestos, o una retribución inferior de las trabajadoras en puestos de igual valor, en la Comisión se podrán acordar medidas para corregir la brecha detectada.

b) Aplicar esquemas homogéneos de retribución (tanto fija como variable) en función de las características del puesto de trabajo y funciones desempeñadas sin discriminación alguna por razón de género.

c) Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones media de mujeres y hombres en Actren, tanto fijas como variables, conforme a lo establecido en el primer punto.

## 5.6 Violencia de género.

### 5.6.1 Objetivos específicos.

I. Garantizar un adecuado apoyo y ayuda en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género para contribuir a su protección.

II. Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así en mayor medida a su protección.

III. Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre de 2004.

### 5.6.2 Acciones:

a) Garantizar que cualquier empleada víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de Diciembre de 2004. Entre los derechos se incluyen:

Derecho a la reducción de jornada laboral.

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

Derecho preferente al cambio del centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante 6 meses sin necesidad de seguir el procedimiento establecido para el mismo.

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a las prestaciones de desempleo en los términos previstos en la Ley General de Seguridad Social.

Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.

b) Se facilitará a la plantilla el acceso a la información referente a los Derechos reconocidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

c) Las víctimas de violencia de género tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan fuera del lugar de su residencia habitual. Actren agilizará los trámites necesarios para garantizar la efectividad de esta preferencia. A tal efecto, la adjudicación de las vacantes pondrán efectuarse sin necesidad de cumplir el procedimiento y los plazos previstos en los Convenios de aplicación en Actren.

Se solicitará a RRHH a través de cualquier medio de los dispuestos y se le dará tramitación preferente, y ello sin perjuicio de que lo pueda canalizar a través de la CI. La Empresa, acreditada la situación, resolverá lo oportuno. En caso de falta de acuerdo, la Comisión podrá emitir informe preceptivo, no vinculante.

d) Tendrán flexibilidad en la concesión de anticipos que atienden a su situación especial.

e) Las salidas de las víctimas de violencia de género durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarias y servicios asistenciales relacionados con dicha condición de víctima de violencia de género serán considerados como permisos retribuidos.

f) Las víctimas de violencia de género con independencia de su antigüedad en Actren podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración máxima será de 24 meses de reserva de puesto de trabajo, siempre que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión hasta esa duración máxima y, en cualquier caso, siempre que continúe esa situación.

g) Se podrán conceder otras medidas de apoyo que se consideren necesarias para garantizar la continuidad laboral de las víctimas de violencia de género.

h) Dentro de la formación en materia de igualdad impartida a la plantilla existirá un módulo específico relativo a violencia de género.

### 5.7 Salud laboral.

#### 5.7.1 Objetivos específicos:

I. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración del Plan de Prevención, Plan de Emergencia, así como en cualquier otra obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

II. Prevenir cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 5.7.2 Acciones:

a) Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras (psicosociales, trastornos músculo-esqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia, etc.).

b) La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

c) Se analizarán, por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia con el fin de adoptar las medidas oportunas tendentes a su eliminación.

d) Elaborar con la participación de los delegados y las delegadas de prevención un listado de puestos de trabajo sin riesgo para el embarazo y la lactancia natural, además de los puestos de trabajo exentos de riesgo para la procreación, teniendo en cuenta que esta medida tendrá la función de tener preparadas las alternativas para que la puesta en práctica de las medidas que se deriven de este apartado se haga de manera automática y con naturalidad.

e) Disponer de un protocolo de actuación en Actren que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.

Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud. Contemplará obligatoriamente: coordinación con las empresas de Trabajo Temporal, contratas y subcontratas que actúen en el centro de trabajo; criterios para la evaluación de riesgos; tareas y puestos de trabajo con riesgo y exentos de riesgo; procedimiento para el cambio de puesto de trabajo; procedimiento para la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo durante el embarazo y lactancia natural; definición de los mecanismos de participación sindical, y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.

f) Potenciar el diseño de programas de promoción de salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer, expresamente cáncer ginecológico y de mama.

g) Difundir el protocolo de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

h) Informar a la CI de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo y grupo profesional.

## 5.8 Comunicación y lenguaje.

### 5.8.1 Objetivos específicos.

I. Fomentar una cultura de igualdad en Actren tanto a nivel interno como en su proyección hacia el exterior.

II. Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

III. Dar seguimiento periódico a la opinión de las empleadas y empleados sobre igualdad.

IV. Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.

### 5.8.2 Acciones:

a) Incorporar a las acciones formativas antes citadas un capítulo específico referente a la utilización no sexista del lenguaje priorizando aquellas áreas en las que se producen más comunicados.

b) Establecer canales de información mediante los que comunicar a toda la plantilla los avances más significativos que se puedan lograr en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades que se desarrollan en Actren.

c) Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

d) Facilitar la participación de la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias en materia de igualdad, habilitando vías accesibles para ello, como por ejemplo la intranet (Portal del Empleado) y/o un correo electrónico al que tendrán acceso la parte social y la parte empresarial de la Comisión de Seguimiento para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

e) Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos como: denominaciones de colectivos masculinizados, ausencia de imágenes de mujeres en puestos de trabajo, la no utilización de la imagen de la mujer exclusiva como cuidadora de personas dependientes, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los trabajadores y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc., se realicen utilizando denominaciones neutras.

f) Difundir el Plan de Igualdad y el protocolo de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de género, de manera que llegue a toda la plantilla.

g) Definir y difundir entre todo el personal de Actren unas normas claras, precisas y comprensibles sobre comunicación no sexista.

## Evaluación y seguimiento del plan de igualdad

### I. La Comisión de Igualdad («CI»).

La gestión del Plan de Igualdad de oportunidades será competencia de la comisión de igualdad.

La CI actuará conforme a los siguientes criterios:

a) Componentes: La CI estará formada por tres miembros de cada Parte, Social y Empresarial.

b) Reuniones. La CI se podrá reunir:

A petición de cualquiera de las partes: En el plazo de cinco días laborales.

En el mismo plazo: Cuando a petición un trabajador o trabajadora se solicite que sea evaluada una situación de posible discriminación por razón de sexo o por uso de medidas de conciliación.

De manera ordinaria: Cada seis meses.

La CI podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a Actren especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

c) Actuaciones.

Los acuerdos en el seno de la comisión se adoptarán por mayoría absoluta de cada una de las partes.

De las resoluciones de la CI se levantará acta dejando constancia de los temas tratados, posturas de las partes y acuerdos y se entregará copia a los miembros de la comisión.

Del contenido de los acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión y del informe de evaluación que la misma elabore anualmente, se dará traslado a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de cada una de las partes, así como se publicará en los tablones de todos los centros de trabajo de Actren.

d) Funciones. Se dotará a la CI de todas las funciones necesarias para la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y, en todo caso, de:

Análisis de la información cualitativa y cuantitativa entregada por Actren con carácter anual.

Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

Elaborar antes de cada 31 de diciembre 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.

Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.

Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del PI.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.

Participación activa en los procedimientos/protocolo de prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo previstos.

Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados en el Plan.

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento que se acordarán.

## II. Indicadores.

a) Consideraciones previas. En todo momento los datos se analizarán segregados por género, grupo profesional y centro.

Se hará necesaria la comparación de los datos actuales con los datos obtenidos en el diagnóstico.

Se deberá tener en cuenta la hoja de seguimiento.

Los datos serán tanto absolutos como relativos.

### 1. Datos actualizados sobre la distribución total de la plantilla:

Por grupos de edad.

Por tipo de contrato.

Por categoría o grupo profesional, antigüedad y nivel salarial.

Por categoría o grupo profesional y nivel de estudios.

Por puesto de trabajo.

### 2. Evolución de la plantilla en cada año de vigencia del Plan:

Bajas (despidos, jubilaciones, finalización de contrato, incapacidad, atención de personas dependientes, etc.).

Incorporaciones del último año (empresa y ETT) por tipo de contrato, edad, estudios categoría o grupos profesionales y puestos de trabajo.

3. Información básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas.

4. Número de acuerdos firmados con centros formativos.

5. Distribución por horas semanales de trabajo.

6. Datos de promoción:

Promociones en cada año de vigencia del Plan por grupos profesionales.

Cambios de grupos profesionales en base al tipo de proceso de promoción.

Solicitudes de movilidad interna.

### 7. Sobre salario:

Media para cada uno de los grupos profesionales de los conceptos salariales fijos (salario base, pluses o complementos fijos –antigüedad, complemento Actren, etc.).

Media para cada uno de los grupos profesionales de los componentes salariales variable (pluses por puesto de trabajo –nocturnidad, turnicidad, fin de semana, festivos, jefe de equipo,...–, incentivos a la producción, etc.).

8. Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en cada año de vigencia del Plan, indicando cuántas han sido a iniciativa de Actren y cuántas a iniciativa propia y, además, si se han impartido en horario laboral o no.

9. Número de horas de formación recibida por mujeres y hombres en cada año de vigencia del Plan.

10. Número total de hombres y mujeres que han recibido formación en cada año de vigencia del Plan después de haber dejado de trabajar un tiempo prolongado por permiso, baja prolongada o excedencia por motivo de conciliación: maternidad, cuidado de menor, ...).

11. Datos relativos a la conciliación de la vida personal familiar y laboral en cada año de vigencia del Plan:

Utilización de los permisos retribuidos y suspensiones temporales para tal fin.

Flexibilidad horaria, horas extraordinarias, reducciones de jornada por tipo, excedencias por tipo, lactancia según disfrute.

Utilización durante el último año de los derechos no retribuidos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

12. Solicitudes de cambios de puesto de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

13. Transformaciones de contratos temporales a indefinidos.

14. Transformaciones de contratos a jornada parcial por contratos a jornada completa.

15. Formación en Igualdad de oportunidades recibida por la plantilla, órganos de dirección, mandos intermedios, CI y equipos de selección y promoción.

16. Adaptaciones, modificaciones y suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, y mujeres embarazadas.

17. Incapacidades temporales por tipo.

18. Número de campañas y alcance y contenidos de campañas de información.

19. Número de mujeres víctimas de violencia de género. Número de solicitudes (por tipo) de garantías para las víctimas de violencia de género y garantías disfrutadas.

20. Denuncias recibidas por acoso sexual y acoso por razón de género y resultado del procedimiento.

III. Cronograma.

El Cronograma de implantación se acordará por la Comisión de Igualdad en la primera reunión que se celebre.

Dicha reunión se celebrará en el mes de enero.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 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.

De acuerdo con estos principios, Actren se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

## 2. Objetivo del presente protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de género. Asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a la salud física o psíquica 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 orientadas a 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 trabajador/a.

## 3. Definición y conductas constitutivas de acoso.

Se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el por razón de sexo.

1) Acoso sexual: Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2) Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio: Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: «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».

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.

Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).

Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.

Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.

Chistes, burlas que ridiculicen el género del trabajador/a.

Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Atendiendo a la posición que ocupan las personas afectadas por cualquiera de los tipos de acoso podemos diferenciar tres tipos:

Descendente: Es aquel que provoca el o la superior jerárquico.

Ascendente: El que se provoca al o a la superior jerárquico.

Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

#### 4. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas.

Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.

Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).

Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.

Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Favorecer 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 también con posterioridad al mismo.

Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.

Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

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

#### 5. Ámbito de aplicación y vigencia.

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

Tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

#### 6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.

##### 6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.  
Protección de la persona presuntamente acosada 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.  
Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por una o dos personas que ellas decidan.  
El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

##### 6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

6.2.1 Requisitos de la denuncia. La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.  
Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.  
Identificación de la víctima y puesto que ocupa.  
Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).  
Identificación de posibles testigos.

Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, documento nacional de identidad y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor. Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

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

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal: Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de RRHH y Comisión de Igualdad, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

6.2.5 Elaboración del informe. El informe debe incluir la siguiente información:

Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.

Descripción de los principales hechos del caso.

Resumen de las diligencias practicadas.

Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.

Determinación expresa de la existencia o no de acoso.

Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.6 Acciones a adoptar del procedimiento: Si queda constatada la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, los instructores propondrán la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

## 7. Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

Apoyo psicológico y social a la persona acosada.

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.

La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.

Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.

Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.

Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

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 mismo 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 la normativa y convenios de aplicación.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.