

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12690 *Resolución de 18 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Tunstall Televida, UTE GSR-Televida y UTE Televida-Tunstall.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de Tunstall Televida, UTE GSR-Televida y UTE Televida-Tunstall (código de convenio núm. 90100113112014) que fue suscrito con fecha 9 de julio de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y, de otra, por los Comités de empresa, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 18 de noviembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE TUNSTALL TELEVIDA, UTE GSR-TELEVIDA Y UTE TELEVIDA-TUNSTALL

I. Presentación del Plan de Igualdad de Tunstall Televida

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH) sostiene en su Título IV Capítulo III artículo 45 apartado 1: «Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral».

El artículo 46 de esta misma Ley establece el concepto de Plan de Igualdad: «Los planes de igualdad de las empresas son un 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».

Tunstall Televida aspira a ser una organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, siendo consciente de que su plantilla constituye el verdadero generador de su valor, una de las prioridades es propiciar el desarrollo integral, tanto humano como profesional, de quienes forman parte de la organización y se identifican con los valores promovidos en y desde la misma, invirtiendo

esfuerzos en la promoción de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad del clima laboral.

Con el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Tunstall Televida se pretende poner en valor y visibilizar lo que se ha venido haciendo, manteniendo así las fortalezas y solventando los puntos de mejora detectados en el diagnóstico previo.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres será por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

En definitiva, formalizar el compromiso Tunstall Televida de seguir profundizando en esa línea, asegurando que las medidas y acciones adoptadas beneficien a toda la plantilla, tanto mujeres como hombres.

La generación de este Plan de Igualdad comenzó con la firma de un compromiso interno por parte de la Dirección de la empresa en el que asume el Principio de Igualdad de Oportunidades como parte de su política empresarial.

Posteriormente se creó la Comisión de Igualdad formada por representantes de los y las trabajadoras y la dirección de la empresa. La Comisión de Igualdad de Tunstall Televida actuará como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y dada la representación social participante, de negociación.

Se hizo entrega de los cuestionarios para la recogida de datos de la empresa tanto cuantitativos como cualitativos que, junto a la encuesta de opinión a la plantilla, han servido para realizar un informe de diagnóstico de género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades.

Este diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

II. *Objetivo general*

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de Tunstall Televida tiene como objetivo general recoger todas aquellas medidas y acciones que integren la igualdad como principio informador de los procesos y la gestión de recursos humanos. Asimismo, este objetivo lleva implícito el fin de que estas medidas y acciones, prevengan posibles desequilibrios de género que pudieran aparecer en el futuro en el seno de la organización.

El Plan de Igualdad contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, las personas responsables, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

Por último, se recoge el seguimiento y evaluación del Plan en el que se definen los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para conocer el grado de cumplimiento del Plan y de los objetivos alcanzados.

La difusión del Plan, así como la Formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que son la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de Tunstall Televida.

Con el Plan de Igualdad, Tunstall Televida pretende conseguir:

- Eliminar los desequilibrios y desigualdades en el acceso, participación y desarrollo de las mujeres y de los hombres en la organización para alcanzar la igualdad plena.
- Asegurar que todos los procesos de gestión (comunicación, calidad, prevención de riesgos entre otros) y muy especialmente, los procesos de gestión de recursos humanos, se realizan de acuerdo al principio de igualdad de trato y oportunidades.

- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de Tunstall Televida de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad, conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad.
- Prevenir las situaciones de acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

Las características del Plan de Igualdad de Oportunidades de Tunstall Televida son:

Flexible, ya que está adaptado a las características de la empresa y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y de las posibilidades reales.

Integral, incide en toda la plantilla, no sólo en las mujeres.

Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.

Dinámico, ya que se irá adecuando a los reajustes recomendados durante el seguimiento.

Evaluable, incluyendo indicadores para incluir en los procesos de evaluación de la gestión en la empresa.

III. Características de la empresa

La actividad de Tunstall Televida se enmarca dentro de la prestación de Servicios Sociosanitarios, siendo especialista en la prestación de servicios de teleasistencia y telemonitorización para personas mayores y dependientes, y en el desarrollo, fabricación y distribución de los sistemas tecnológicos y aplicaciones necesarios para los centros de control y los elementos periféricos.

Los ámbitos de actuación son, a nivel nacional, como prestadora de los servicios de teleasistencia y telemonitorización; e internacional, como fabricante, distribuidor de tecnología servicios de telemonitorización.

IV. Resultados del diagnóstico de género

Tras la realización del Diagnóstico de género, se ha detectado en Tunstall Televida unos de aspectos de mejora dentro una serie de áreas en las que se visibilizan desigualdades de género.

El resumen de los resultados del Diagnóstico se refleja en la tabla siguiente:

Área de análisis	Resultado del diagnóstico
Valores empresariales.	Se menciona la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Características de la plantilla.	Plantilla feminizada, de edad medida con continuidad en el puesto de trabajo. Trabajadoras que en un elevado porcentaje poseen formación universitaria. Desconocimiento de la formación académica de un elevado porcentaje de personas de plantilla.
Clasificación personal.	Elevada presencia de mujeres en puestos de operación, coordinación de zona, auxiliar de ayuda a domicilio y administración. Escasa o nula presencia en puestos de TUM, Tec. Instalación y sistemas.
Reclutamiento y selección de personal.	No existe constancias de pruebas a realizar según el puesto. Se mantiene la incorporación según estereotipos de puestos.

Área de análisis	Resultado del diagnóstico
Formación.	No se imparte formación en igualdad de oportunidades. Escasa formación para desarrollo de carrera para personal no perteneciente a mandos intermedios. En algún proyecto no se garantiza la impartición de toda la formación obligatoria en horario laboral. No en todos los casos se convoca a formación a las personas en situación de excedencia o bolsa de reserva.
Contratación.	Elevado porcentaje de contratación indefinida tanto en mujeres como en hombres, pero las jornadas parciales son superiores en la contratación femenina. Existe un porcentaje significativo de plantilla, 17,5 %, con jornada partida que afecta sobre todo a trabajadoras.
Política retributiva.	Existencia de diferencias retributivas entre diferentes proyectos y dentro del mismo entre mujeres y hombres.
Promoción.	En ocasiones criterios de promoción por decisión de la empresa no objetivables. En ocasiones no difusión de la convocatoria en otras delegaciones distintas a la oferta del puesto.
Corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar.	Se acogen un porcentaje muy superior de mujeres que hombres, pero inferior al esperado en función de las cargas familiares, especialmente de hijas/os. No se dispone de información sobre la relación de cargas familiares y familia monoparental. No se divulgan las medidas de conciliación existentes. La empresa formalmente no ha realizado actuaciones de conciliación adaptadas a su plantilla que mejoren las recogidas en la legislación.
Comunicación y sensibilización.	Obstáculos en el acceso a la comunicación interna en algunos colectivos. Existe algún uso inadecuado del lenguaje para designar grupo profesional en procedimientos, documentación y web. No se menciona en la web ni en los valores de la empresa ni en la documentación de bienvenida su compromiso con la igualdad.
Acoso sexual y acoso por razón de sexo.	No está implantado ni difundido el protocolo de actuación para la prevención, actuación y penalización frente al acoso sexual o por razón de sexo.
Violencia de género.	No se recogen actuaciones especiales para las mujeres víctimas de violencia de género.
Riesgos laborales y salud laboral.	En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral no se han evaluado los puestos de trabajo por género.
Calidad.	No incorpora objetivos ni indicadores en materia de igualdad.

V. Ámbitos de intervención

Los ámbitos de intervención sobre los que, de acuerdo con el Diagnóstico de Igualdad, Tunstall Televida trabajará en su Plan de Igualdad son:

1. Reclutamiento, selección y contratación.
2. Promoción profesional y desarrollo de carrera.
3. Formación continua.
4. Retribución.
5. Equilibrio de la vida laboral con la familiar y personal (conciliación) y corresponsabilidad.

6. Prevención de riesgos y salud laboral.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Violencia de género.
9. Sensibilización y formación en materia de Igualdad.
10. Comunicación e imagen corporativa.

VI. Medidas

1. Área de reclutamiento, selección y contratación.

– Objetivos:

Reconocer el potencial de las mujeres e integrarlas en la plantilla en todas las áreas y niveles.

Evitar prejuicios y estereotipos por razón de sexo en los procesos de acceso a la empresa.

Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización.

– Medidas.

1.1 Medidas para garantizar que no haya discriminación de género en los procesos de reclutamiento y selección de trabajadoras y trabajadores.

Acciones.

1.1.1 Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que directa o indirectamente puedan excluir a personas de uno u otro sexo.

1.1.2 Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que garantice el proceso de reclutamiento y selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

1.1.3 Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.

1.1.4 Establecer la preferencia de contratación del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

- 1.2 Medidas para mejorar los procedimientos en las pruebas de selección.

Acciones.

1.2.1 Adecuación del procedimiento de reclutamiento y selección estandarizando los guiones de las entrevistas y las pruebas a realizar para ceñirse a criterios objetivos de aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades y competencias del candidato/a.

1.2.2 Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección, desde una perspectiva de género.

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsable de Formación.

Personal asignado a los Procesos de reclutamiento, selección y contratación.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
1.1.1	Número de vacantes redactadas con lenguaje inclusivo / número de vacantes ofertadas.
1.1.2	Número de procesos de selección externa revisados / número de procesos de selección externa realizados.

Acción	Indicador
1.1.3	Número de personas seleccionadoras formadas / número de personas participantes en procesos de reclutamiento y selección.
1.1.4	Número de personas incorporadas de género subrepresentado / número de personas participantes en el proceso de selección.
1.2.1	Procedimiento revisado de forma que resulte con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación.
1.2.2	Presentación de los resultados de selección en la reuniones de la CDL semestralmente.

2. Área de promoción profesional y desarrollo de carrera.

– Objetivos:

Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de carrera.

Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales de la empresa.

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.

– Medidas.

2.1 Medidas para articular mecanismos de promoción que aseguren la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones.

2.1.1 Adecuación del Procedimiento de Promoción Interna para adaptarlo a un lenguaje no sexista y a criterios objetivos.

2.1.2 Formación al equipo responsable de los procesos de promoción en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.1.3 Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.

2.1.4 Diseñar, implantar y difundir un Protocolo que establezca los mecanismos para las solicitudes de cambios de turno o de centro de trabajo y los criterios de adjudicación.

2.2 Medidas para mejorar la participación de mujeres en los procesos de promoción y desarrollo de carrera.

Acciones.

2.2.1 Elaboración de un banco de datos de trabajadoras con potencial para la promoción.

2.2.2 Diseñar, incorporar al PdFC y asegurar la participación de mujeres en las acciones formativas vinculadas a la promoción profesional.

2.2.3 Establecer la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsable de Formación.

Personal asignado a los procesos de promoción interna.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
2.1.1	Procedimiento revisado.
2.1.2	Número de personas formadas / número de personas participantes en procesos de Promoción interna.
2.1.3	Número de personas promocionadas según sexo / total de personas promocionadas. Presentación de los resultados de PI en la reuniones de la CDL semestralmente.
2.1.4	Protocolo elaborado e implantado.
2.2.1	Base de datos elaborada.
2.2.2	Inclusión en el Plan de Formación Continua anual de formación de desarrollo de carrera profesional. Participación de mujeres > 40 % del total de mujeres en plantilla.
2.2.3	Número de personas por sexo con el cambio de puesto o categoría / total de promociones.

3. Área de formación continua.

– Objetivos:

Facilitar la participación de mujeres y hombres en acciones formativas con actuaciones que permitan el acceso a la misma.

Favorecer una mejora continua, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, que repercuta en un desarrollo profesional.

Favorecer acciones de sensibilización que permitan establecer un marco conceptual común en torno a la igualdad de género en la organización, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, y la corresponsabilidad.

– Medidas.

3.1 Medidas para garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación continua.

Acciones.

3.1.1 Realización de un estudio de las necesidades profesionales y personales para incorporarlas en la planificación y organización de la formación continua.

3.1.2 Planteamiento de formación semipresencial y a distancia a través, por ejemplo, de la intranet o de la plataforma *on line*.

3.2 Medidas para formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.

Acciones.

3.2.1 Elaborar documentación con información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación y distribuir a la plantilla.

3.2.2 Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades, Conciliación y Corresponsabilidad en las acciones formativas de la empresa.

3.2.3 Favorecer la asistencia a cursos, preferentemente de formación superior (especialista, experto o máster) sobre igualdad de oportunidades a las personas de la Comisión de Igualdad.

3.3 Medidas para reducir el impacto del cuidado de familiares (hijas/os y/o personas dependientes) en la promoción profesional de las trabajadoras y trabajadores.

Acciones.

3.3.1 Informar a las personas que se encuentren en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación.

3.3.2 Promover y facilitar el acceso a la formación continua en el momento de la incorporación de las personas que hayan estado en excedencia por cuidados familiares.

3.3.3 Garantizar la planificación de la Formación Continua en horario laboral.

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsable de Formación.

Personal asignado a los procesos de Formación Continua.

Responsable de comunicación interna o corporativa.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
3.1.1	Número de cuestionarios cumplimentados / número total de integrantes plantilla. Informe elaborado.
3.1.2	Plataforma e-learning o intranet operativa para formación no presencial.
3.2.1	Número de personas por sexo a las que llega la documentación/total plantilla.
3.2.2	Número de cursos sobre Igualdad impartidos. Número de mujeres y hombres asistentes / total de plantilla.
3.2.3	Número de personas integrantes de la CDL asistentes a cursos / total personas que constituyen la CDL.
3.3.1	Número de personas informadas/total de personas en situación de excedencia por cuidados de familiares.
3.3.2	Número de personas formadas en el momento de la incorporación tras excedencia / total de personas reincorporadas.
3.3.3	Número de horas de formación continua planificadas en horario laboral /número total de horas de formación continua planificada.

4. Área de retribución.

– Objetivos:

Integrar el principio de igualdad retributiva en la política salarial.

Eliminar del sistema retributivo cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Revisar los criterios y garantizar el mismo salario por un trabajo de igual valor.

– Medidas.

4.1 Medidas para garantizar la no discriminación por género en las políticas retributivas.

Acciones.

4.1.1 Realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, especialmente de complementos cuya voluntariedad depende de la empresa, con el fin de detectar posibles diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de género.

4.1.2 Analizar los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas.

4.2 Medidas para disminuir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Acciones.

4.2.1 Promover que más hombres soliciten la reducción de jornada por cuidado de familiares (menores y/o dependientes), mediante campañas de sensibilización acerca de la importancia de la corresponsabilidad.

4.2.2 Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial, especialmente a mujeres.

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsables de Proyecto.

Responsable de Comunicación interna o corporativa.

Personal asignado a los procesos de Gestión de personas.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
4.1.1	Elaboración de informe estadístico sobre la retribución media anual de las mujeres y hombres desglosado por cada uno de los componentes salariales, categorías y tipo de jornada.
4.1.2	Elaboración de informe que analice el impacto de las retribuciones en las categorías profesionales feminizadas y masculinizadas en el total de la media.
4.2.1	Número de campañas de difusión realizadas. Evolución del porcentaje de hombres que solicitan reducción de jornada por cuidados familiares.
4.2.2	Número de ctos transformados a tiempo completo / número de solicitudes de transformación de contrato a tiempo parcial a tiempo completo.

5. Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

– Objetivos:

Favorecer la armonización de la vida laboral con la familiar y la personal (conciliación) del personal de Tunstall Televida, permitiendo que exista un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional, procurando que sean compatibles con las necesidades de la organización.

Garantizar, siempre que sea factible, que se facilite una distribución de la jornada laboral flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Reducir el absentismo y el estrés derivados de las dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar.

Fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres promoviendo que las diferentes medidas de conciliación puedan ser disfrutadas por ambos sexos sin que aquellas sean asumidas exclusivamente de mujeres.

– Medidas.

5.1 Medidas para conocer las necesidades en este área de la plantilla de Tunstall Televida.

Acciones.

5.1.1 Realización de un diagnóstico específico para la identificación de las distintas situaciones (familias monoparentales, tipología de familiares a su cargo...) y necesidades de trabajadores/as de la empresa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida.

5.1.2 Realizar periódicamente un análisis estadístico desagregado por sexo de los tipos de medidas de conciliación y permisos solicitados y disfrutados.

5.2 Medidas para fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres.

Acciones.

5.2.1 Realizar una campaña de información que difunda las medidas de conciliación existente e informe sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.

5.3 Medidas para mejorar la normativa legal vigente.

Acciones.

5.3.1 Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 1 a 18 meses para la incorporación tras un período de excedencia por cuidado de hija/o o familiares dependientes a su cargo.

5.3.2 Incremento del máximo de la reducción de jornada hasta un 60 % a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

5.3.3 Disponibilidad de tres días de vacaciones para utilizar con motivo de conciliación familiar de primer grado, previa solicitud con al menos 48 horas de antelación salvo casos de urgencia y justificación del motivo de la misma.

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsables de Proyecto.

Responsable de comunicación interna o corporativa.

Personal asignado a los procesos de gestión de personas.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
5.1.1	Elaboración de estudio de situación de la plantilla con respecto a cargas o responsabilidades familiares. Número de necesidades detectadas en materia de conciliación tras la realización de estudio.
5.1.2	Número de permisos por tipología y sexo / número total de permisos disfrutados. Número de medidas de conciliación utilizadas por sexo / número total de medidas disfrutadas.
5.2.1	Número de campañas realizadas. Número de personas por sexo informadas / total de personas integrantes de la plantilla.
5.3.1	Incorporación de la medida. Número de personas acogidas a la medida / número total de personas solicitantes excedencia por cuidados familiares.
5.3.2	Incorporación de la medida. Número de personas acogidas a la medida / número total de personas solicitantes reducción por cuidados familiares.
5.3.3	Número de solicitudes por categoría y centro / número total de plantilla por categoría y centro.

6. Área de prevención de riesgos y salud laboral.

– Objetivos:

Asegurar un desarrollo de la actividad de la empresa garantizando una buena salud, tanto de las mujeres como de los hombres.

Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de los riesgos laborales.

– Medidas.

6.1 Medidas para incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y de prevención de riesgos laborales.

Acciones.

6.1.1 Revisión de los procedimientos para incluir a variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.

6.1.2 Impartición de la formación e información en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

6.1.3 Elaboración de estadísticas periódicas desagregadas por sexo de tipología de AT e IT.

6.1.4 Incluir en el estudio de riesgos psicosociales el impacto en la salud de las mujeres de la plantilla de la «doble presencia».

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsables de PRL y SL.

Responsable de Calidad.

Responsable de Formación.

Personal asignado a los procesos de gestión de personas.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
6.1.1	Plan de PRL y SL revisado teniendo en cuenta la perspectiva de género. Evaluación de riesgos realizada con perspectiva de género.
6.1.2	Número de personas formadas en Formación Inicial / total de personas participantes en formación Inicial. Número de personas formadas-informadas en Formación Continua / número total de personas integrantes de la plantilla.
6.1.3	Número de personas en IT/AT por sexo y categoría / número total de personas en IT/AT. Duración media del periodo de IT/AT por sexo y categoría.
6.1.4	Inclusión en el estudio de riesgos psicosociales el impacto en la salud de las mujeres de la plantilla de la «doble presencia».

7. Área de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género y psicológico.

– Objetivos:

Garantizar el respeto a la intimidad y la dignidad humana en el entorno de trabajo.

Asegurar que todas las personas que trabajan en Tunstall Televida están protegidas frente al acoso sexual por razón de género y conocen las medidas que la empresa habilita para prevenir y eliminar estas situaciones.

– Medidas.

7.1 Medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual en el trabajo.

Acciones.

7.1.1 Elaboración y aplicación del «Protocolos de Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de género» en la empresa.

7.1.2 Impartir formación especializada a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.

7.1.3 Impartir formación especializada a las personas responsables en la gestión de equipos.

7.1.4 Impartir formación especializada a las personas componentes de los Comités de Salud Laboral.

7.1.5 Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la normalización y visualización del colectivo LGTB.

7.2 Medidas para garantizar la difusión y accesibilidad al Protocolo de Acoso.

Acciones.

7.2.1 Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.

7.2.2 Garantizar la accesibilidad del protocolo para toda la plantilla mediante:

Su información en el «Manual de Acogida».

Publicación en la Intranet.

Distribución a la RLT.

Inclusión del Protocolo como anexo 2 en el Plan de Igualdad.

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsables de PRL y SL.

Responsable de Formación.

Responsable de comunicación interna o corporativa.

Personal asignado a los procesos de gestión de personas.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
7.1.1	Implantación del Protocolo de Acoso.
7.1.2	Número de personas formadas / número de personas integrantes equipo.
7.1.3	Número de personas formadas / número de personas integrantes mandos intermedios.
7.1.4	Número de personas formadas / número de personas integrantes Comités de SL.
7.1.5	Campaña realizada.
7.2.1	Número de campañas realizadas.
	Número de personas asistentes / total plantilla.
	Inclusión en Manual de Acogida.
	Publicación en intranet.
	Entrega de Protocolo a personas de la RLT / total miembros RLT.
	Inclusión como anexo en PDL.

8. Área de garantías para mujeres víctimas de violencia de género.

– Objetivos:

Facilitar un entorno laboral que permita su permanencia y desarrollo profesional.

– Medidas.

8.1 Medidas para asegurar unas condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género.

Acciones.

8.1.1 Elaboración y difusión de un Procedimiento de actuación para los casos de mujeres víctimas de violencia de género en la plantilla recogiendo las condiciones laborales especiales incluidas en la Ley Orgánica 1/2004 y otras que puedan incorporarse como excedencias especiales y/o movilidad geográfica preferente.

8.1.2 Realización de una campaña de información y sensibilización sobre la violencia de género.

– Responsables:

Dirección de RRHH.

Responsables de PRL y SL.

Responsable de calidad.

Responsable de comunicación interna o corporativa.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
8.1.1	Protocolo elaborado. Número de actuaciones de difusión realizadas.
8.1.2	Número de personas informadas / número total de personas en plantilla.

9. Sensibilización y formación en materia de igualdad.

– Objetivos:

Integrar el principio de igualdad en la cultura, objetivos y valores corporativos de la empresa.

Transmitir y hacer partícipe a la plantilla de la implicación de la organización en la consecución de la igualdad.

Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a igualdad de oportunidades en la organización.

Capacitar a los equipos que gestionan los recursos humanos para incorporar la igualdad de oportunidades en su labor.

Favorecer el conocimiento del Plan de Igualdad entre el personal.

– Medidas.

9.1 Medidas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los objetivos de la empresa.

Acciones.

9.1.1 Incorporación explícita de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la organización en los documentos que detallan su misión y visión, estatutos, (manual de acogida, pagina web, etc.).

9.1.2 Revisión del documento de responsabilidad social de la empresa e incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

9.1.3 Revisión de los manuales de calidad para incorporar entre los procedimientos la igualdad entre mujeres y hombres.

9.1.4 Elaborar todas las estadísticas correspondientes a la plantilla desagregadas por sexo.

9.2 Medidas para capacitar a los recursos humanos de la empresa en la gestión desde la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones.

9.2.1 Impartición de formación específica en materia de igualdad de oportunidades a la dirección de la empresa, al personal responsable de recursos humanos y a mandos intermedios, Representación Legal de Trabajadoras y trabajadores y personas integrantes de Comités de PRL y SL.

9.3 Medidas para transmitir a la plantilla el compromiso con la igualdad de oportunidades.

Acciones.

9.3.1 Realizar un Plan de Comunicación específico dirigido a toda la plantilla para la difusión del Plan de Igualdad.

9.3.2 Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.

– Responsables:

Dirección de la empresa.

Dirección de RRHH.

Responsables de formación.

Responsable de calidad.

Responsable de comunicación interna o corporativa.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
9.1.1	Presencia de referencia explícita a la Igualdad de oportunidades en la documentación estratégica de la empresa.
9.1.2	Incorporación de la referencia a la Igualdad de oportunidades en Documento de RSC.
9.1.3	Manuales revisados.
9.1.4	Estadísticas con desagregación de sexo / total de estadísticas realizadas.
9.2.1	Número de personas por sexo de dirección, RRHH y mandos formadas / Número total de personas de dirección, RRHH y mandos.
9.3.1	Elaboración del Plan de Comunicación. Número de acciones realizadas / Número de acciones programadas.
9.3.2	Número de aportaciones y sugerencias recibidas.

10. Área de comunicación e imagen corporativa.

– Objetivos:

Asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo en la empresa y la eliminación de los estereotipos de género en la comunicación e imagen (interna y externa) de la empresa.

– Medidas.

10.1 Medidas para evitar las manifestaciones sexistas en la imagen interna y externa de la empresa.

Acciones.

10.1.1 Elaboración de una «Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista».

10.1.2 Difusión entre el personal de la empresa de la Guía para evitar el empleo de un lenguaje sexista.

10.1.3 Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en los procedimientos, instrucciones, manuales, comunicaciones, rótulos y demás documentación de la empresa.

10.1.4 Elaboración de impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen a las personas usuarias utilizando un lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

10.1.5 Revisión para evitar imágenes estereotipadas en las imágenes y carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.

– Responsables:

Dirección de la empresa.

Responsable de calidad.

Responsable de comunicación interna o corporativa.

Comisión de Igualdad.

– Indicadores de Seguimiento y Evaluación.

Acción	Indicador
10.1.1	«Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista» elaborada.
10.1.2	Número de personas informadas / número de personas integrantes de la plantilla. Número de acciones de difusión realizadas.
10.1.3	Documentación revisada.
10.1.4	Documentos elaborados o revisados.
10.1.5	Ausencia de imágenes y/o cartelería con contenido relativo a los estereotipos de género.

VII. Cronograma

Anexo I.

VIII. Mecanismos de evaluación y seguimiento del plan

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Oportunidades de Tunstall Televida requieren de un proceso de evaluación que mida el grado de cumplimiento de las acciones planteadas y su impacto en la plantilla de la empresa.

Para este fin se determinan unos indicadores tanto cuantitativos como cualitativos para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas y acciones propuestas.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones si fuera necesario.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

Una evaluación intermedia que durante el primer año será semestral (febrero y septiembre 2015) durante el 2.º y 3.º año será anual.

Una evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.

Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final, que tendrá el objeto de:

Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.

Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.

Conocer el impacto del Plan en la plantilla de Tunstall Televida.

Analizar los datos y la información obtenida a partir de los análisis y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Dirección de Tunstall Televida.

La Comisión de igualdad se reunirá con la periodicidad necesaria, al menos cada seis meses, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan.

IX. *Ámbito de actuación*

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la Plantilla de Tunstall Televida, UTE GSR-Televida y UTE Televida-Tunstall en todas sus delegaciones y centros de trabajo.

X. *Vigencia*

El Plan de Igualdad de Tunstall Televida estará vigente desde su firma 9 de julio de 2014 hasta 1 de septiembre de 2017 siendo prorrogable. En esta, 1 de septiembre de 2017, se realizará una revisión o actualización del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente se puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente entre la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla, realidad organizativa y cultural de la empresa así como de los cambios sociales y/o legislativos.

ANEXO I

Acciones	Medidas	2014		2015		2016		2017			
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T		
1.	<i>Área de Reclutamiento, Selección y Contratación</i>										
1.1	Garantizar que no haya discriminación de género en los procesos de reclutamiento y selección de trabajadoras y trabajadores										
1.1.1	Diseño de las solicitudes de empleo desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que directa o indirectamente puedan excluir a personas de uno u otro sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.1.2	Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, asegurar que garantice el proceso de reclutamiento y selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.1.3	Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.1.4	Establecer la preferencia de contratación del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2	Mejorar los procedimientos en las pruebas de selección										
1.2.1	Adecuación del procedimiento de reclutamiento y selección estandarizando los guiones de las entrevistas y las pruebas a realizar para ceñirse a criterios objetivos de aptitudes, actitudes, conocimientos, habilidades y competencias del candidato/a.		X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2.2	Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección, desde una perspectiva de género		X		X		X		X		X
2.	<i>Área de Promoción Profesional y Desarrollo de Carrera</i>										
2.1	Articular mecanismos de promoción que aseguren la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres										
2.1.1	Adecuación del Procedimiento de Promoción Interna para adaptarlo a un lenguaje no sexista y a criterios objetivos.		X								
2.1.2	Formación al equipo responsable de los procesos de promoción en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.			X	X	X	X	X	X	X	X

Acciones	Medidas	2014		2015				2016				2017	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
2.1.3	Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de promoción desde una perspectiva de género.		X		X		X		X		X		X
2.1.4	Diseñar, implantar y difundir un Protocolo que establezca los mecanismos para las solicitudes de cambios de turno o de centro de trabajo y los criterios de adjudicación.				X								
2.2	Mejorar la participación de mujeres en los procesos de promoción y desarrollo de carrera												
2.2.1	Elaboración de un banco de datos de trabajadoras con potencial para la promoción.				X				X				X
2.2.2	Diseñar, incorporar al PdFC y asegurar la participación de mujeres en las acciones formativas vinculadas a la promoción profesional.				X				X				X
2.2.3	Establecer la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.	<i>Área de Formación Continua</i>												
3.1	Garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación												
3.1.1	Realización de un estudio de las necesidades profesionales y personales para incorporarlas en la planificación y organización de la formación continua.		X				X				X		
3.1.2	Planteamiento de formación semipresencial y a distancia a través, por ejemplo, de la intranet o de la plataforma <i>on line</i> .				X								
3.2	Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y corresponsabilidad												
3.2.1	Elaborar documentación con información relativa a la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad y distribuir a la plantilla.				X								
3.2.2	Incorporar un Curso de Igualdad de Oportunidades en las acciones formativas de la empresa.				X				X				X
3.2.3	Favorecer la asistencia a cursos, preferentemente de formación superior, sobre Igualdad de Oportunidades a las personas de la Comisión de Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3	Reducir el impacto del cuidado de familiares (hijas/os y/o personas dependientes) en la promoción profesional de las trabajadoras y trabajadores												
3.3.1	Informar a las personas que se encuentren en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3.2	Promover y facilitar el acceso a la formación continua en el momento de la incorporación de las personas que hayan estado en excedencia por cuidados familiares.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3.3	Garantizar la planificación de la Formación Continua en horario laboral.				X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.	<i>Área de Retribución</i>												
4.1	Garantizar la no discriminación por género en las políticas retributivas												
4.1.1	Realizar un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres con el fin de detectar posibles diferencias debidas a desigualdades producidas por razón de género.				X								
4.1.2	Analizar los sesgos de género en la retribución de categorías profesionales feminizadas y masculinizadas.				X								
4.2	Disminuir las diferencias retributivas entre mujeres y hombres												
4.2.1	Promover que más hombres soliciten la reducción de jornada por cuidado de familiares (menores y/o dependientes), mediante campañas de sensibilización acerca de la importancia de la corresponsabilidad.				X	X	X	X	X	X	X	X	X

Acciones	Medidas	2014		2015				2016				2017	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
4.2.2	Fomentar un mayor equilibrio en la distribución del empleo a tiempo parcial, ofertando prioritariamente las vacantes que se produzcan en puestos de trabajo con contratos a tiempo completo, a las personas contratadas a tiempo parcial, especialmente a mujeres.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.	<i>Área de Equilibrio de la Vida Laboral con la Familiar y Personal (conciliación) y corresponsabilidad</i>												
5.1	Conocer las necesidades en este área de la plantilla de Tunstall Televida												
5.1.1	Realización de un diagnóstico específico para la identificación de las distintas situaciones (familias monoparentales, tipología de familiares a su cargo...) y necesidades de trabajadores/as de la empresa en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (atendiendo a las particularidades de cada caso y también a las demandas comunes) para conseguir el equilibrio entre los distintos espacios de vida.				X								
5.1.2	Realizar periódicamente un análisis estadístico desagregado por sexo de los tipos de medidas de conciliación y permisos solicitados y disfrutados.			X		X		X			X		
5.2	Fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres												
5.2.1	Realizar una campaña de información que difunda las medidas de conciliación existente e informe sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en la normativa laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.3	Incorporar medidas para mejorar la normativa legal vigente												
5.3.1	Aumento del tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un período de excedencia por cuidado de hija/o o familiares dependientes a su cargo.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.3.2	Incremento del máximo de la reducción de jornada hasta un 60 % a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.3.3	Disponibilidad de tres días de vacaciones para utilizar con motivo de conciliación familiar de 1er. grado, previa solicitud con al menos 48 horas de antelación salvo casos de urgencia y justificación del motivo de la misma.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.	<i>Área de Prevención de Riesgos y Salud Laboral</i>												
6.1	Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y de prevención de riesgos laborales												
6.1.1	Revisión de los procedimientos para incluir a variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos laborales y Salud Laboral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.2	Impartición de la formación e información en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.3	Elaboración de estadísticas periódicas desagregadas por sexo de tipología de AT e IT.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.1.4	Incluir en el estudio de riesgos psicosociales el impacto de la «doble presencia» en la salud de las mujeres de la plantilla.				X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.	<i>Área de Prevención del Acoso Sexual, por razón de Género y Psicológico</i>												
7.1	Medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual en el trabajo												
7.1.1	Elaboración y aplicación del «Protocolos de Prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de género y acoso psicológico» en la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Acciones	Medidas	2014		2015				2016				2017	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
7.1.2	Impartir formación especializada a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.3	Impartir formación especializada a las personas responsables en la gestión de equipos.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.4	Impartir formación especializada a las personas componentes de los Comités de Salud Laboral.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1.5	Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la normalización y visualización del colectivo LGTB.					X	X	X	X	X	X	X	X
7.2	Medidas para garantizar la difusión y accesibilidad al Protocolo de Acoso												
7.2.1	Realización de campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.			X									
7.2.2	Garantizar la accesibilidad del protocolo para toda la plantilla mediante: Su información en el «Manual de Acogida».		X										
	Publicación en la Intranet.		X										
	Distribución a la RLT.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Inclusión del Protocolo como anexo en el Plan de Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.	<i>Área de Garantías para Mujeres Víctimas de Violencia de Género</i>												
8.1	Medidas para asegurar unas condiciones laborales especiales para las mujeres víctimas de violencia de género												
8.1.1	Elaboración y difusión de un Procedimiento de actuación para los casos de mujeres víctimas de violencia de género en la plantilla recogiendo las condiciones laborales especiales incluidas en la Ley Orgánica 1/2004 y otras que puedan incorporarse como excedencias especiales y/o movilidad geográfica preferente.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8.1.2	Realización de una campaña de información y sensibilización sobre la violencia de género.				X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.	<i>Sensibilización y Formación en Materia de Igualdad</i>												
9.1	Medidas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los objetivos de la empresa												
9.1.1	Incorporación explícita de la igualdad de oportunidades como uno de los valores centrales y eje directriz de la organización en los documentos que detallan su misión y visión, estatutos, (manual de acogida, pagina web, etc.).			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.1.2	Revisión del documento de responsabilidad social de la empresa e incorporar el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.1.3	Revisión de los manuales de calidad para incorporar entre los procedimientos la igualdad entre mujeres y hombres.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.1.4	Elaborar todas las estadísticas correspondientes a la plantilla desagregadas por sexo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.2	Medidas para capacitar a los recursos humanos de la empresa en la gestión desde la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres												
9.2.1	Impartición de formación específica en materia de igualdad de oportunidades a la dirección de la empresa, personal responsable de recursos humanos, mandos intermedios, representación legal de trabajadoras y trabajadores y personas integrantes de Comités de PRL y SL.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.3	Medidas para transmitir a la plantilla el compromiso con la igualdad de oportunidades												
9.3.1	Realizar un Plan de Comunicación específico dirigido a toda la plantilla para la difusión del Plan de Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Acciones	Medidas	2014		2015				2016				2017	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
9.3.2	Difusión del desarrollo y las acciones que se lleven a cabo en el marco del Plan de Igualdad para que la totalidad de la plantilla pueda hacer las aportaciones y sugerencias que considere necesario.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.	<i>Área de Comunicación e Imagen Corporativa</i>												
10.1	Medidas para evitar las manifestaciones sexistas en la imagen interna y externa de la empresa												
10.1.1	Elaboración de una «Guía de recomendaciones para la utilización de un lenguaje no sexista».	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.1.2	Difusión entre el personal de la empresa de la Guía para evitar el empleo de un lenguaje sexista.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.1.3	Revisión y normalización del uso de un lenguaje no sexista en los procedimientos, instrucciones, manuales, comunicaciones, rótulos y demás documentación de la empresa.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.1.4	Elaboración de impresos, formularios y comunicaciones que se dirigen a las personas usuarias utilizando un lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.				X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.1.5	Revisión para evitar imágenes estereotipadas en las imágenes y carteles expuestos para publicitar los productos o servicios de la empresa.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de género y el acoso psicológico o moral

I. Fundamentación del protocolo

Tunstall Televida ha aprobado el presente «Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo» (en adelante, «Protocolo») con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de género y/o acoso psicológico, al ser éstas atentatorias de la dignidad, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir, así como arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas o sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas; en dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

II. Declaración de principios de la dirección de Tunstall Televida en materia de acoso

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, normativas de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en el VI Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal recogiendo en el Capítulo X, Régimen Disciplinario, el acoso sexual y moral como falta muy grave.

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dice que «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de género y el acoso psicológico o moral y arbitrar procedimientos específicos para su prevención».

El acoso sexual, el acoso por razón de género y el acoso psicológico o moral, suponen la vulneración de varios derechos fundamentales: el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de género y a la salud y seguridad en el trabajo.

Por ello, la Dirección de Tunstall Televida se compromete expresamente a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a adoptar las medidas necesarias para velar por la seguridad y salud de las trabajadoras y trabajadores, así como para defender el derecho de toda la plantilla a ser tratados con dignidad en base a los siguientes Principios:

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, género, creencias religiosas, opinión, filiación política o sindical, orientación sexual, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Tunstall Televida rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la persona víctima o acosadora.

Los trabajadores y trabajadoras de Tunstall Televida tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia el deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

Tunstall Televida se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas adoptando las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso.

Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, Tunstall Televida promoverá la implantación un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad.

Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.

Las personas que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de la empresa y de la representación de los y las trabajadoras.

Tunstall Televida reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. El Comité de Salud Laboral informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes competencias que puedan corresponder a otros departamentos de la empresa.

El Comité de Salud Laboral se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en los procedimientos que se puedan iniciar.

En los centros donde no exista este Comité, serán las personas responsables de Prevención tanto por la RLT como por la empresa las que asuman estas funciones.

III. *Definición de conceptos*

1. Acoso.

La expresión «acoso» alcanza a toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su género.

D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la empresa.

2. Acoso sexual y acoso por razón de género.

Los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de género están recogidos en la Directiva Comunitaria 2006/54/CE de julio de 2006. Estas situaciones se pueden producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

2.1 Acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo (artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Tipos de acoso sexual:

A) Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual.

Es el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etcétera.

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertas condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

B) Acoso sexual ambiental.

Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que puede acabar por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por otras sin relación jerárquica (personas clientes, proveedoras, colaboradoras...).

2.2 Acoso por razón de género: Constituye acoso por razón de género cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con

el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

3. Acoso psicológico o *mobing*.

Se entiende por acoso psicológico la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

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

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

IV. Pautas de detección.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas.

IV.1 Conductas identificativas de acoso sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Hacer observaciones, bromas o comentarios ofensivos u obscenos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Difundir rumores o realizar comentarios sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Preguntar o explicar fantasías o preferencias sexuales.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- Miradas lascivas al cuerpo y/o gestos obscenos.
- Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, SMS o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico deliberado, excesivo, innecesario y no solicitado.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o «accidentalmente» las partes sexuales del cuerpo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

– Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, por tanto, no será obstáculo para que se de tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

IV.2 Conductas relacionadas con acoso por razón de sexo.

Entre ellas se encuentran:

- Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.
- Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su género.
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.
- Hostigamiento con el objetivo de obligar a desistir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.

IV.3 Elementos relacionadas con acoso psicológico o *mobbing*.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por/a un superior o un compañero o grupo de compañeros –acoso vertical y horizontal–. Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre «mobbing» y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no estaríamos ante una situación de «mobbing».

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso psicológico o moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

- Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra...
- Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias.

– Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros/as, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido.

– Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de destruir a la víctima o provocar su abandono de la empresa.

V. Prevención.

La empresa llevará a cabo una política de prevención, a través de actuaciones destinadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación y de la difusión del presente Protocolo.

Además, la Dirección de Tunstall Televida, en colaboración con la Representación Sindical, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la empresa promoviendo jornadas u otro tipo de eventos, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Las principales acciones preventivas que se van a llevar a cabo en la empresa son:

1. Información y sensibilización.

Como primera medida, la empresa difundirá el Protocolo acordado a toda la plantilla a través de todos los medios disponibles (Intranet, correo electrónico, tablones informativos...).

Se diseñará una campaña explicativa para enseñar cómo se puede detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuentan las trabajadoras y trabajadores de Tunstall Televida y las medidas sancionadoras aplicables.

2. Formación de la empresa.

Dentro del Plan de Formación de la empresa se propiciará la formación específica para la sensibilización y prevención de las situaciones de acoso y, en definitiva sobre discriminación por razón de género.

Esta formación estará dirigida a todo el personal, y especialmente se proporcionará la formación adecuada a:

Personas que tengan equipos a su cargo.

Personas que integran los Comités de Salud Laboral.

Personas que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

VI. Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación tiene que ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y se deben proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen al presunto/a agredido/a.

La persona víctima de una situación de acoso podrá iniciar el procedimiento interno de actuación, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Para iniciar este procedimiento, la persona afectada o persona que tenga conocimiento de la situación, deberá informar de forma oral o escrita presentar la queja ante el Comité de Salud Laboral, representación sindical y/o Departamento de Recursos Humanos, quienes le facilitarán información sobre el desarrollo del procedimiento.

Comisión de Asesoramiento y Prevención.

Antes de la puesta en marcha del protocolo de acoso se constituirá la Comisión para la prevención, asesoramiento y tratamiento de los casos de acoso. Estará compuesta por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte sindical, estando ambos sexos representados en forma paritaria, y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona experta.

Las personas que la integren serán capacitadas mediante formación específica en la materia facilitada por la empresa.

La función de la Comisión es la de promover ante el Departamento de Recursos Humanos, medidas concretas y efectivas en el ámbito de la empresa y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema, así como asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres.

Funciones:

- Recibir todas las denuncias por acoso.
- Llevar a cabo la investigación recabando toda la información necesaria.
- Iniciar el procedimiento de actuación.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de RRHH las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, a la Dirección de RRHH de la empresa a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones interpuestas.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por acuerdo.

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Tampoco si fuere la persona denunciada, que quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En estas situaciones, la parte correspondiente sustituirá al objeto de restablecer la paridad en la Comisión.

La Comisión podrá atender consultas de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

A través de la Dirección de RRHH se proveerá a la Comisión de los medios materiales necesarios así como de la disponibilidad horaria para poder realizar sus funciones.

Toda la plantilla será informada sobre la constitución de la Comisión y funciones de la misma.

Se habilitará un correo electrónico: prevencion.acoso@televida.es para que cualquier persona de la plantilla pueda realizar quejas, solicitar información, aportar sugerencias a la Comisión.

VII. Procedimiento de denuncia.

Se establecen dos cauces que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente.

La persona supuestamente agredida u otra persona deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, por medio de cualquiera de los dos procedimientos, formal o no formal, que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

VII.1 Procedimiento de denuncia no formal.

En caso de una situación de acoso, ya sea la presunta víctima u otra persona, lo pondrán en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión, a cualquier persona integrante de la misma, a la representación sindical de la empresa o al Comité o personas responsables de PRL y Salud Laboral que deberán dar traslado urgente a la Comisión.

Además de las personas que componen la Comisión la persona denunciante podrá designar una persona como acompañante durante el proceso.

Las personas miembros de la comisión, más las asesoras designadas, tendrán las siguientes competencias durante todo el proceso.

- a) Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de género e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- b) Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que esta así lo determine.
- c) Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello podrá recabar la intervención de personas expertas (psicólogos/as, juristas, médicos/as, etc.).
- d) Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, manteniéndola informada del estado de la misma, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.
- e) Reportar a la Comisión el informe preliminar.

Las personas asesoras no podrán tener, ni haber tenido, relación laboral de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes implicadas en la situación de acoso sexual y acoso por razón de género.

La Comisión deberá informar al Departamento de Recursos Humanos de las entrevistas a realizar con persona diferente del acosado/a y presunto acosador/a, así como de la necesidad de acceder a las dependencias de la entidad.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un integrante de la plantilla de Tunstall Televida, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación a la Comisión.

En el plazo máximo de diez días desde la presentación de la queja, las personas que actúen como asesoras deberán presentar un informe preliminar a la Comisión, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento informal y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estimen conveniente, incluso la de apertura del procedimiento formal.

La Comisión comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso de resolución acordada descrito, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado.

Si el/la denunciante no queda satisfecho/a con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona agresora, podrá presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de Recursos Humanos.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código numérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como garantía de intimidad y confidencialidad.

VII.2 Procedimiento de denuncia formal.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceros a la persona presunta agresora ante la Comisión.

Dicha denuncia será por escrito y se hará llegar por correo electrónico a prevencionacoso@televida.es, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la Comisión de Prevención del Acoso que la estudiará e investigará.

Si la denuncia o queja fuese interpuesta ante la Dirección de la empresa o dirección de RRHH, deberá remitirse de forma inmediata dicha denuncia a la Comisión para el inicio de la investigación, por cualquier medio disponible que garantice la confidencialidad de la misma.

1. Investigación.

La Comisión y las personas que actúen como asesoras realizará las entrevistas o las actuaciones pertinentes con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil para determinar si ha existido o no acoso moral o sexual.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, y de qué características, por qué motivo, fase en la que se encuentra, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso y qué relación jerárquica existe.
- En qué situaciones se materializa el acoso. Si se lleva a cabo en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses y por qué causa.
- Si otros compañeros tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

Las entrevistas se regirán en todo caso por las siguientes normas:

En el caso de decidir la Comisión la celebración de una entrevista conjunta con la persona acosada y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.

Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por una persona, delegado/a de prevención o sindical, o cualquier otra persona que considere oportuno, en calidad de asesor con el que podrán asistir a las entrevistas o reuniones.

Se levantará acta de cada una de las entrevistas que se realicen.

Los Departamentos y servicios de Tunstall Televida, con conocimiento de la dirección de RRHH, deberán colaborar con la Comisión en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Medidas cautelares:

En los casos de denuncia de acoso, hasta el cierre del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente a la Dirección de RRHH la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (art. 21.1).

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tramitación:

En el plazo de cinco días laborables desde la recepción de la denuncia escrita por la Comisión, se iniciarán las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata,

trasladarán a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma. En el momento de la recepción se pondrá en conocimiento de la Dirección de RRHH la existencia de la denuncia y el inicio de actuaciones.

Las personas asesoras llevarán personalmente la investigación, pudiendo utilizar los medios que estime conveniente para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con los interesados/as, etc.), manteniendo siempre la confidencialidad en todas sus actuaciones.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral muy grave, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento del Departamento de Recursos Humanos.

Durante todo el procedimiento tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidos por una persona de su confianza.

Si por parte del agresor/a o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral muy grave, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Dirección de RRHH.

Se prohíben expresamente, teniendo la consideración de falta laboral muy grave, las represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

- Efectuar una denuncia o atestiguar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de género o acoso psicológico.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso sexual, acoso por razón de género contra sí mismo o a terceros o acoso psicológico.
- Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar.

2. Informe.

En el plazo máximo de 30 días desde la presentación de la denuncia, la Comisión elaborará el informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada en función de los hechos probados.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por el Comité y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

Todo ello se trasladará, a los efectos oportunos a la Dirección de RRHH de Tunstall Televida a quien corresponde, previa comunicación a la representación sindical, incoar la posible actuación disciplinaria.

3. Resolución.

La finalización del procedimiento podrá ser la imposición de sanción o el sobreseimiento.

Imposición de sanción.

Se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario aplicable por parte del Departamento de RRLL.

En todas las comunicaciones, que como consecuencia de la sanción deban realizarse a los sindicatos y órganos directivos, se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual, o de acoso por razón de género o de acoso psicológico.

En el supuesto de resolución del expediente con sanción, que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la Dirección de RRHH tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, fuera de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

En el caso de que la víctima hubiera padecido represalias o perjuicios durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, Tunstall Televida realizará todas las actuaciones necesarias para restituirla en las condiciones en que se encontraran antes del mismo, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.

La Comisión supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de la empresa.

Sobreseimiento: Si no se constata situación de acoso o no se verifican los hechos, se archivará el expediente.

Corresponderá al Servicio de Prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, serán constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, con plena garantía de confidencialidad. En todas las comunicaciones se utilizará un número de expediente ocultando la identidad de la víctima.

VIII. Garantías del procedimiento.

– Protección del derecho a la intimidad y deber de sigilo: A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo garantizando la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases del procedimiento.

La persona denunciada tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa, en conocimiento de todas las personas intervinientes, la obligación de confidencialidad.

A toda aquella persona que participe en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber y compromiso de confidencialidad mediante documento firmado.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personal.

– Derecho de los/las trabajadores/as a una protección integral de la salud: El Servicio de Prevención adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud del/la trabajador/a que haya sido víctima de acoso en su ámbito, brindando apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

– Garantía de indemnidad frente a represalias: La empresa y la representación sindical garantizarán la indemnidad de las personas que denuncien cualquier situación de acoso o presenten una queja al respecto.

IX. Seguimiento y evaluación:

A los seis meses de la implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento mediante informe de valoración realizado por la Comisión de Prevención de acoso y remitido a la Comisión de Igualdad de Tunstall Televida.

A partir de esta primera evaluación, las posteriores serán de carácter anual.

X. Entrada en vigor y vigencia:

La fecha de entrada en vigor de este procedimiento será la correspondiente al día siguiente a su firma por los representantes de la empresa en y representación sindical en la Comisión de Igualdad, siendo la vigencia del mismo de dos años.

XI. Difusión e información:

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación inmediata del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la organización.

En la comunicación se indicará expresamente que es de obligado cumplimiento para todo el personal de la empresa.

En el proceso de formación e información del personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se dará a conocer el presente Protocolo.

XII. Glosario de términos.

Asesor/a: es la persona experta que por sus conocimientos es requerida por la Comisión para la prestación de su asesoramiento y sus servicios.

Acompañante: es la persona de confianza que eligen voluntariamente las personas afectadas por el proceso.