

II Plan de Igualdad

2019-2022



1	Introducción	3
2	Vigencia y ámbito de aplicación	4
3	Comisión Paritaria de seguimiento del Plan de Igualdad	4
	3.1. Composición de la Comisión de Seguimiento	4
	3.2. Funciones	5
	3.3. Funcionamiento	6
4	Diagnóstico de situación	8
	4.1. Conclusiones	8
5	Objetivos del plan	10
6	Áreas de actuación	11
	6.1. Acceso, selección y contratación	11
	6.2. Promoción y formación	14
	6.3. Formación	16
	6.4. Retribución	19
	6.5. Conciliación y Corresponsabilidad	21
	6.6. Comunicación y sensibilización	23
	6.7. Salud laboral	25
	6.8. Violencia de género	27
	6.9. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo	30
7	Seguimiento y Evaluación	31
8	Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso	32
9	Glosario	38



Aportando

Igualdad

Introducción

Saint-Gobain Placo Ibérica tiene por objeto la fabricación y comercialización de sistemas constructivos en base yeso.

Uno de los principios fundamentales que inspiran la **Gestión de Personas en la Compañía** es el respeto por las mismas, respeto que también ha de trasladarse al ámbito de la **igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**.

En el conjunto del sector se han dado pasos en este sentido trasladando por primera vez al IV Convenio Sectorial de Fabricantes de Yesos, Cales y sus prefabricados los aspectos fundamentales de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En este sentido dentro del Capítulo III se ha introducido un nuevo artículo, el 24, en el que se establecen los criterios para la **elaboración de Planes de Igualdad en las empresas** que en su caso, por obligación legal o por adscripción voluntaria, tengan que realizarlo. Se ha mantenido en las versiones posteriores del Convenio Sectorial.

En este sentido Saint-Gobain Placo tiene la obligación de elaborar un Plan de Igualdad ya que cuenta con más de doscientos cincuenta trabajadores y trabajadoras, en concreto, en la fecha de elaboración de este documento, con una plantilla de 518 personas. Aún cuando no estuviéramos obligados a realizarlo, desde hace tiempo Saint-Gobain Placo viene demostrando **su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la puesta en práctica de una serie de medidas e iniciativas encaminadas a conseguir tal fin**.

Se trata de estructurar e integrar esa serie de medidas que existían por iniciativa propia dentro de un texto único y vincularlas a objetivos concretos de actuación en la materia mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad.

Este Plan se inspira en un principio básico, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la forma en la que las personas con las mismas aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.

”

Saint-Gobain Placo viene demostrando su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

”

El Plan de Igualdad se inspira en un principio básico: las personas con las mismas aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.

2

Vigencia y ámbito de aplicación

**Desde firma
Comisión Igualdad**



Hasta 31/12/2022

El presente plan tendrá vigencia desde el momento de su firma por la Comisión de Igualdad y su posterior ratificación por el Comité Intercentros de la compañía, hasta el 31 de diciembre de 2022. Este Plan permanecerá en vigor hasta que se haya firmado otro que lo sustituya.

Así mismo, este plan es el marco general de actuación de Saint-Gobain Placo en todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características de cada uno de los centros.

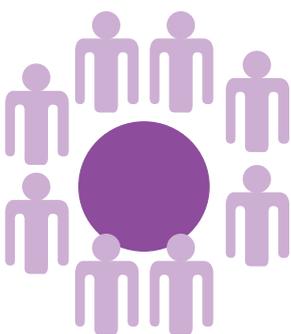
3

Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan

3.1. Composición de la Comisión de Seguimiento



Con el objeto de impulsar y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, se creará en un plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente plan, una comisión de seguimiento paritaria constituida por la representación de la empresa y las organizaciones sindicales más representativas.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

3.1.1. Sustituciones

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

A	B	C	D
Una vez exceda el período previsto para la implementación del Plan de Igualdad.	En el caso de que alguna persona desea renunciar a su pertenencia a la Comisión.	En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa .	En el caso de bajas de larga duración, excepciones o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

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

3.2. Funciones de la Comisión de Seguimiento

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- ◆ **Promover** el principio de igualdad y no discriminación.
- ◆ **Definir** plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- ◆ **Acordar** con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- ◆ **Ser informada del contenido** de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- ◆ **Ser informada de las promociones** y cambios internos de puestos de trabajo.
- ◆ **Conocer las denuncias** que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

- ◆ **Seguimiento**, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- ◆ **Identificar** ámbitos prioritarios de actuación.
- ◆ **Promover** acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- ◆ **Elaborar anualmente un informe** de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- ◆ **Estudiar y analizar** la evaluación de la situación de la mujer y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- ◆ **Resolución de los conflictos** surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- ◆ **Participación activa** en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- ◆ **Realizar la difusión** del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

3.3. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Reuniones Ordinarias

2 veces al año
(semestrales)

Convocar mínimo
7 días antes
(por e-mail)

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá **de forma ordinaria dos veces al año**, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán **por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días**.

Asimismo se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias

A

Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.

B

Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.

C

Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la re-elaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

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

3.3.1. Actas

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



3.3.2. Confidencialidad

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

3.3.3. Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ◆ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ◆ Material preciso para ellas.
- ◆ Aportar la información estadística, desglosada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

4

Diagnóstico de situación

Con carácter previo a la elaboración del Plan, se ha realizado un diagnóstico de situación, donde se **recoge información tanto cuantitativa como cualitativa relativa al estado actual de la igualdad de oportunidades** en Saint-Gobain Placo con el fin de detectar aspectos relevantes sobre la estructura, políticas, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la empresa.

La estructura del diagnóstico presenta datos cuantitativos y cualitativos como son:

Información Estadística	Análisis de las políticas y prácticas de empleo	Opiniones y sugerencias del personal	Benchmark del sector
Características de la plantilla, para analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en la empresa.	Procedimientos de selección, formación, promoción y retribución del personal.	Entrevistas directas en la empresa, resultados de encuestas de clima laboral, encuesta de satisfacción de cliente interno, desayunos con la dirección, etc.	Estudios comparativos con otras empresas similares con el objetivo de obtener nuevas ideas que puedan mejorar las acciones en materia de igualdad.

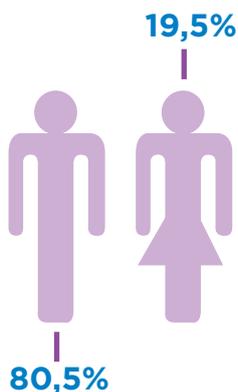
En función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico, se han establecido unas **líneas de actuación prioritaria** que se exponen en el propio Plan con una serie de medidas asociadas para el correcto cumplimiento de los objetivos marcados.

Los datos han sido cerrados a Diciembre de 2017.

4.1. Conclusiones

Tras el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos existen varias áreas donde la subrepresentación del sexo femenino es evidente: Comité de Dirección, determinados colectivos clave o departamentos como el Industrial donde se aprecia más acusadamente en la mano de obra directa que trabaja en las líneas de producción.

Se observa el **mayor número de hombres** que de mujeres en todas las áreas analizadas, debido a que en Placo® el principal colectivo es el masculino, con un 80,5%, frente a un 19,5% del femenino.



En cuanto a la **distribución de la plantilla** masculina, la mayor parte de los hombres se concentra en Niveles asimilados a puestos de producción y responsabilidad. Sin embargo, la plantilla femenina se sitúa en mayor parte en Niveles asimilados a puestos técnicos y administrativos, denotando un ligero crecimiento en puestos de producción desde 2016.

Con el fin de **augmentar el liderazgo femenino** dentro de la Compañía y la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, se realizarán acciones encaminadas a tal fin y se desplegarán las acciones del programa “Visión Athenea” cuyo objetivo es apoyar el talento femenino del grupo Saint-Gobain.

Sobre los **procesos de selección** de la empresa integra las actuaciones apropiadas para una gestión eficaz del mismo garantizando los principios de objetividad y no discriminación ya sea en puestos de operarios, administrativos y técnicos y mandos. No obstante, se detecta la necesidad de aplicar algunas actuaciones de mejora sobre las mismas.

Respecto al **área de formación** creemos que no existe ninguna problemática al adecuarse los objetivos de formación a la impartición de un número determinado de horas por persona sin que el sexo sea relevante.

En cuanto a las **retribuciones y sistemas de clasificación profesional**, se hará mayor hincapié en un análisis retributivo periódico, que permita aplicar esquema de retribución más homogéneos conforme a la valoración del puesto y funciones desempeñadas.

Respecto al tema de **Conciliación y Corresponsabilidad** es un tema en el que se ha detectado necesidad de avanzar y de implementar medidas concretas. De hecho, se ha lanzado la **primera Política de Conciliación** y se han creado una serie de herramientas para analizar su grado de aplicación tanto por centro de trabajo (posibilidad de analizar diferencias entre oficinas y fábricas) como por género.

Podemos destacar diferentes hitos que han ocurrido durante el periodo evaluado, que han contribuido de manera clara a apoyar y fortalecer la Política de Igualdad y diversidad en Placo®. En todos ellos Placo® seguirá alineado con el fin de seguir trabajando para la mejora de políticas que permitan la corresponsabilidad y diversidad.

Las acciones establecidas en el anterior Plan de Igualdad han sido analizadas, actualizadas, y en su caso, reconducidas con el fin de dar forma a acciones específicas en cada una de las áreas en el Plan de Igualdad de vigencia del 2019 al 2022.





Los **objetivos** del II Plan de Igualdad son:

- 1.** Favorecer una **cultura corporativa igualitaria** que impregne todos los ámbitos de la empresa.
- 2.** Asegurar el **acceso al empleo en igualdad de condiciones** entre hombres y mujeres.
- 3.** **Facilitar el acceso** a todos los hombres y mujeres a todos los **departamentos y categorías** de la empresa.
- 4.** Favorecer la **sensibilización** y formación en una “cultura de igualdad de oportunidades”.
- 5.** **Garantizar la igualdad** efectiva entre hombres y mujeres.
- 6.** **Prevenir** situaciones de **acoso sexual** y por razón de sexo.
- 7.** Realizar una **actuación preventiva** específica frente a los riesgos laborales con perspectiva de género.
- 8.** **Generar Actuaciones específicas** en situaciones de violencia de género.
- 9.** **Garantizar un lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones internas y externas.
- 10.** Garantizar el principio de **Igualdad retributiva**.

Para facilitar la consecución de estos objetivos generales se va a trabajar en varios ejes de actuación a los que se han asociado **objetivos estratégicos concretos e indicadores de seguimiento** para el periodo 2019-2022.

6.1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

6.1.1. Objetivos

- ◆ **Garantizar** procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- ◆ **Conseguir** una representación equilibrada en la incorporación de profesionales del género menos representado en los diferentes, grupos profesiones, puestos, niveles y categorías, así como en toda su estructura.
- ◆ **Dar transparencia y fomentar** el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.
- ◆ **Mejorar el porcentaje** de mujeres y hombres en los puestos donde están menos representados.
- ◆ **Reducir la diferencia** en los niveles donde la distribución de la mujer es inferior al 5% con respecto a los hombres (Niveles VII y Nivel IX).



6.1.2. Medidas

- a) Cuando se produzcan vacantes, se harán públicas en todos los centros independientemente del puesto y el grupo profesional. Las **herramientas de comunicación ya implementadas** son: a nivel online “Aportando Desarrollo”, información en la intranet de Placo® y de la delegación mediterránea y a nivel off-line: publicación en tabloneros de anuncios. De esta manera, se garantiza que la información sea accesible para todo el personal.
- b) La empresa informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los **procesos de selección abiertos** en ese periodo, puestos a cubrir, los requisitos necesarios, las fases del proceso y los resultados finales de los distintos procesos de selección.
- c) Se realizará un **análisis de las dificultades encontradas** para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo y se trasladarán los resultados a la Comisión de Seguimiento.



- d) En todos los procesos de selección, en igualdad de condiciones e idoneidad a una vacante o puesto de nueva creación, **tendrá preferencia la persona perteneciente al género menos representado en el grupo profesional o puesto**, hasta que se consiga el equilibrio. Este aspecto está contemplado en la instrucción de trabajo de RRHH IG-RH-04 de Reclutamiento y Selección.
- e) **Elaboración de un protocolo para la publicación de ofertas.** En las ofertas de empleo, revisar el lenguaje utilizado, especialmente en la denominación y descripción de los puestos a cubrir para que sean neutras, con la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Esta medida se aplicará tanto a las ofertas que publica directamente Placo®, como a través de otros medios habituales como infojobs o consultoras. Se revisará la plantilla existente como cabecera de ofertas publicadas en externo.
- f) En aquellos procesos en los que sea posible se manejarán los **datos de las personas presentadas sin el nombre ni la indicación del sexo.**
- g) **Diseñar y difundir una Guía de entrevistas de selección.** Esta guía se difundirá y se hará formación especial a aquellas personas involucradas en procesos de selección. En las entrevistas realizadas se valorará por competencias, conocimientos y experiencias. Se eliminarán, si las hubiera, las preguntas discriminatorias o cualquier cuestión no vinculada al desempeño del puesto de trabajo.
- h) **Colaborar con instituciones, centros educativos locales y escuelas de formación profesional y universidades**, que den visibilidad de las posibilidades profesionales que ofrece Saint-Gobain Placo, para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa y la formación crítica para el desarrollo de una carrera profesional de éxito. Seguir apoyando el proyecto **#AportandoProfesionalidad**, a través del cual se promueve FP Dual, convocatorias de formación con compromiso de contratación, etc.
- i) **Ampliar las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir** (Servicios Regionales de Empleo, centros de formación profesional, Asociaciones de Mujeres, Centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras) al objeto de avanzar en el equilibrio en los diferentes puestos de trabajo.



Actualizar el procedimiento de selección definido y publicado con los cambios recogidos en este apartado, explicitando el compromiso de Saint-Gobain Placo®, con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en él y en los diferentes documentos o soportes que lo integren, así como en el Plan de Acogida. Actualmente se está desarrollando una herramienta digital para el Plan de Acogida por lo que se integrará en la aplicación digital.

- j)** Compromiso por parte de Placo® de **presentar una valoración anual de los ceses voluntarios identificado el motivo señalado en la “entrevista de salida”** (procedimiento ya existente en Placo®). Las causas a señalar en este formulario son: nuevas oportunidades profesionales, formación, nuevos planes profesionales, compensación, condiciones de trabajo, clima laboral, motivos personales/familiares, no adaptación a la cultura del grupo, próxima reorganización, no cumplimiento de principios de conducta y actuación u otros.

El departamento de **Recursos Humanos de Placo®** será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente.

6.1.3. Indicadores

- ◆ **Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas** presentadas, personas que participan y grupo profesional y área al que se incorporan.
- ◆ **Número y porcentaje de hombres y mujeres contratados** en puestos en los que están menos representados.
- ◆ **Protocolo** para la publicación de ofertas.
- ◆ **Guía de entrevistas** de selección.
- ◆ **Resultados del análisis** de las dificultades encontradas en la cobertura de vacantes.
- ◆ **Colaboraciones** con las instituciones y centros formativos y resultados.
- ◆ **Ceses definitivos**, motivos, según edad y grupo profesional, área y segregación por género.



6.2. PROMOCIÓN

6.2.1. Objetivos

- ◆ Garantizar y potenciar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.
- ◆ Favorecer la promoción de los y las profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en los que se encuentren poco representados.
- ◆ Motivar a las mujeres para garantizar su participación en procesos de promoción profesional.
- ◆ Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad.

6.2.2. Medidas

- a) Publicar las vacantes con transparencia y puntualidad en medios y canales de acceso abierto para la plantilla, identificando los canales acordes, en su mayoría digitales, eficaces y adecuados informando a la representación de los trabajadores y trabajadoras. Actualmente contamos con: Aportando desarrollo, Intranet Placo® e Intranet delegación (todas ellas digitales) y tableros en los centros de trabajo.
- b) Implementar programas o acciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de profesionales cualificados/as con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, desde criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Seguir trabajando en este tema en herramientas ya implementadas como: *People Review*, *Mentoring Athenea*, planes de sucesión, valoración del potencial en la contratación o promoción.
- c) A igualdad de méritos y competencias, tendrá preferencia el género menos representado.

- d) **Comunicar** a toda persona trabajadora que se encuentre en situación de excedencia por motivos familiares las **vacantes producidas en categorías profesionales superiores** y posibilitarles la participación en ese proceso, siempre que el interesado manifieste su interés en recibir esta información.

Se aplicará un Procedimiento lo más objetivo posible de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en conocimientos requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas, en el que participe la Comisión de seguimiento.

- e) **Se respetará el Proceso de Desarrollo de RRHH con la instrucción de trabajo IG-RH-15** para todos los aspectos relacionados con la promoción. Se promoverá una entrevista para aquellas personas que, habiendo aplicado al puesto, no hayan sido promocionadas, orientándolas sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.

El departamento de **Recursos Humanos de Placo**® será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente.

6.2.3. Indicadores

- ◆ **Vacantes abiertas y publicadas** en los medios establecidos.
- ◆ **Promociones** desagregadas por sexo (según tipo), por grupo profesional, realizadas en el período estudiado y en función de la causa (aplicación del procedimiento) .
- ◆ **Cambios en la redacción de las vacantes** explicitando el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- ◆ **Evolución positiva de la representación femenina** en puestos de mayores responsabilidades, así como en la postulación de las mismas como candidatas.
- ◆ **Número de peticiones** recibidas y resultado.



6.3. FORMACIÓN

6.3.1. Objetivos

- ◆ Potenciar la igualdad de oportunidades en los procesos de formación.
- ◆ Animar, informar a las mujeres para garantizar su participación en procesos de promoción profesional.
- ◆ Garantizar que la formación en la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y de oportunidades, y contribuye al equilibrio en la clasificación profesional de las trabajadoras en los puestos en los que estén menos representadas
- ◆ Establecer un Plan de Formación que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género y que favorezca la presencia del genero infrarrepresentado en cada categoría, y a su vez un equilibrio en la plantilla.
- ◆ Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

6.3.2. Medidas

- a) Toda la Formación se incluirá dentro de la jornada laboral.
- b) Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación.
- c) Se crearán acciones formativas específicas enfocadas a la adquisición de habilidades y competencias que permitan acceder a un puesto de superior categoría, favoreciendo aquel genero infrarrepresentado.
- d) Diseñar e impartir una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación que también se dirigirá a la nueva plantilla.

- d) **Formar a las personas** que integran la comisión de seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimientos de planes.
- e) **Garantizar** que todas las personas de la Dirección realizan formación específica dentro de su jornada, en igualdad de oportunidades, explicando la importancia de tener en cuenta este aspecto en su gestión de los diferentes procesos de los RRHH.
- f) **Revisar** el plan de formación, lenguaje y contenido, así como los materiales Formativos desde la perspectiva de género.
- g) **Diseñar un programa de comunicación** de la formación o adaptar el existente, que especifique los requisitos necesarios para acceder a la formación garantizando la igualdad de oportunidades
- h) **Desarrollar acciones de formación** de desarrollo profesional para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa tanto horizontal como verticalmente.
- i) **Incorporar** en el procedimiento de la política de formación:
- Aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - El proceso a seguir en la identificación de necesidades de formación.
 - Segregar la información sobre los contenidos de formación en categorías que posteriormente permitan un estudio y análisis profundo del impacto de esta política a nivel de igualdad de oportunidades: directivas, predirectivas, habilidades básicas, conocimientos técnicos y conocimientos de gestión.
 - Realizar una planificación formativa que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla, velando por la difusión de dicho plan. Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias.
 - Incorporar en el plan de formación acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y conciliación de vida personal y profesional.
 - Programar acciones formativas y de reciclaje específicas, si fuera necesario, para personas que hayan dejado de trabajar un periodo (por permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.



El departamento de **Recursos Humanos de Placo**® será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente.

6.3.3. Indicadores

- ◆ **Número de personas** formadas según departamento, puesto y evaluación de los participantes.
- ◆ **Número personas** formadas en la Comisión de Igualdad.
- ◆ **Número de cursos** con módulo de igualdad y sensibilización, número de cursos impartidos y sus horas.
- ◆ **Número de personas** formadas según sexo, puesto de trabajo y número de horas empleadas en dichos cursos.
- ◆ **Programa diseñado** y numero de comunicaciones.
- ◆ **Número de personas** y porcentaje segregado por género que han accedido a la formación
- ◆ **Acciones de formación** realizadas tras incorporación por permiso o excedencia.

6.4. RETRIBUCIÓN

6.4.1. Objetivos

- ◆ **Garantizar** sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin ningún tipo de discriminación.
- ◆ **Velar por la igualdad de oportunidades** entre mujeres y hombres en el ámbito de la retribución
- ◆ **Garantizar**, en el ámbito de la empresa, sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, se perciba el mismo salario
- ◆ **Reducir la brecha salarial** de género en caso de identificarse.

6.4.2. Medidas

- Aplicar esquemas de retribución homogéneos** conforme a la valoración del puesto en el Sistema de Clasificación Profesional, la política de compensación de Placo® y según funciones desempeñadas sin discriminación alguna por razón de género.
- Realizar análisis periódicos de la situación** donde se relacionen las diferencias salariales por grupos profesionales, género, tipo de contrato, antigüedad con objeto de que las posibles diferencias tiendan a reducirse y adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias.
- Con el fin de promover la reducción de la brecha salarial, la empresa se compromete a realizar, dentro del año siguiente a la firma del presente Plan, un **estudio retributivo** para analizar las diferencias salariales por género y puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos y de todos los conceptos retributivos que se apliquen.
- El estudio retributivo se elaborará y compartirá con la Comisión de Seguimiento, y **se propondrá un plan de acción** con el fin de garantizar la reducción de las posibles diferencias que pudieran detectarse, comprometiéndose la empresa dentro de los seis meses siguientes, a acordar la medida o medidas correctoras que procedan a la vista del citado estudio, así como la puesta en marcha de las mismas.



- e) Realizar **comunicación** sobre los conceptos retributivos para garantizar la comprensión y transparencia de los mismos.
- f) Tener una **actitud flexible y abierta** a las nuevas exigencias que se regulen durante la vigencia del Plan.
- g) Realizar una **valoración** de puestos de trabajo.

El departamento de **Recursos Humanos de Placo®** será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente. La medida **d** se elaborará en colaboración con la **Comisión de Seguimiento de Igualdad**.

6.4.3. Indicadores

- ◆ **Informe anual de salarios** por categoría, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables.
- ◆ **Informe sobre valoración** de los puestos de trabajo, conforme criterios objetivos, con perspectiva de género.

6.5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

6.5.1. Objetivos

La conciliación es importante para favorecer un clima positivo dentro de nuestra Compañía, y la implantación de medidas que promuevan la corresponsabilidad y faciliten el acceso al empleo en equidad.

OBJETIVOS:

- ◆ **Promover** una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad de forma equitativa entre hombres y mujeres.
- ◆ **Asegurar** que el ejercicio de estos derechos de conciliación no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
- ◆ **Mejorar** las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- ◆ **Fomentar** una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres, promoviendo el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.



6.5.2. Medidas

- a) Realizar una **campaña de comunicación y divulgativa** de la **Política de Conciliación** que asegure que toda la plantilla conoce los derechos en materia de conciliación que recoge dicha política.
- b) Realizar un **seguimiento tanto cualitativo como cuantitativo** del uso de estas medidas con el objetivo fundamental de adaptar su contenido a la coyuntura social-económica de cada momento y a las valoraciones por parte de la plantilla para identificar nuevas necesidades de conciliación que se analizarán en la comisión de seguimiento.
- c) **Semestralmente se enviará una encuesta** denominada “Barómetro de Conciliación” a las personas que gestionan equipos para saber en qué medida se han solicitado las diferentes medidas y cuál ha sido la percepción y el impacto que ha tenido en su área de gestión.

- d) Realizar **acciones informativas y de sensibilización** sobre los permisos relacionados con la corresponsabilidad para visibilizar e incentivar su uso entre la plantilla masculina.
- e) Los padres que disfruten de, al menos, dos semanas de la cesión del permiso de maternidad por parte de la madre. Tendrán derecho a disfrutar de un día adicional de permiso retribuido a cargo de la empresa.
- f) Si el solicitante de la reducción de jornada por cuidado de hijo o menor de doce años o una persona con discapacidad fuera un hombre, tendrá derecho a 1 día de permiso retribuido debiendo acumularlo al periodo de vacaciones.
- g) Se analizará, en cada caso, la **posibilidad de cambio de puesto o centro de trabajo** para aquellas personas que lo soliciten por motivos de conciliación familiar debidamente acreditada, siempre sobre la base de la igualdad y capacidad.

El departamento de **Recursos Humanos de Placo®** será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente. La medida **a** y **b** se elaborará en colaboración con la **Comisión de Seguimiento de Igualdad**.

6.5.3. Indicadores

- ◆ **Resultado de la campaña** de información y sensibilización de la Política de Conciliación.
- ◆ Resultados del **Barómetro** de conciliación.
- ◆ **Cambios de puesto de trabajo** o centro por motivos de conciliación.
- ◆ **Número de padres** que comparten permiso de paternidad.
- ◆ **Numero de padres** que se acogen a una reducción de jornada.

6.6. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

6.6.1. Objetivos

- ◆ Este eje tiene como objetivo principal la **difusión** adecuada tanto del contenido del propio Plan de Igualdad y de la Política de Conciliación de Saint-Gobain Placo.
- ◆ **Reforzar la cultura de igualdad** de Saint-Gobain Placo tanto interna como externamente.
Para la difusión se utilizarán tanto los canales que actualmente están desarrollados en la Compañía como cualquier otro que se considere adecuado para los fines que se persiguen, siendo el público objetivo, tanto la plantilla de Placo® como los agentes externos con los que se relaciona la compañía.
- ◆ **Dar seguimiento periódico a la opinión** de los empleados y empleadas sobre Igualdad. Revisar que todo el lenguaje de las diferentes comunicaciones, externas e internas, sea inclusivo y no reproduzcan estereotipos de género.

6.6.2. Medidas

- a) **Realizar un plan de comunicación** específico dirigido a toda la plantilla para desplegar en todos los centros el II Plan de Igualdad.
- b) **Realización de campañas de sensibilización** sobre Igualdad.
- c) Incorporar a personal de Saint-Gobain Placo en la iniciativa “**Visión Athenea**” lanzada desde la Delegación mediterránea de Saint-Gobain, incluyendo a un mínimo de dos mujeres de nuestra compañía en el programa de **mentoring** Athenea en sus diferentes ediciones.
- d) **Dar visibilidad y animar** a la participación en las diferentes acciones promovidas por “Visión Athenea”: Concurso de proyectos liderados por mujeres, asistencia a charlas, etc.
- e) **Encuesta** sobre el avance en esta materia antes de la finalización del periodo de vigencia de este II Plan.
- f) **Incorporar los compromisos** derivados del Plan de Igualdad como cláusula contractual a acuerdos y contratos con empresas colaboradoras.

El departamento de **Recursos Humanos de Placo®** será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente. La medida **b** y **e** se elaborará en colaboración con la **Comisión de Seguimiento de Igualdad**.



6.6.3. Indicadores

- ◆ Análisis cuantitativo de la difusión del II Plan de Igualdad.
- ◆ Actualización en la intranet de Recursos Humanos de Saint-Gobain Placo.
- ◆ Analizar resultados de la encuesta.

6.7. SALUD LABORAL

6.7.1. Objetivo

- ◆ Incorporar la perspectiva en la política de género, en la política de prevención, en la vigilancia de la Salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de Riesgos Laborales.
- ◆ Mejorar la capacidad de Saint-Gobain Placo para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud y bienestar Laboral, teniendo en cuenta y dando respuestas a las distintas necesidades de hombres y mujeres

6.7.2. Medidas

- Impulsar políticas en materia de prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a las trabajadoras, (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, así como con los riesgos relacionados con la salud, maternidad, lactancia y los relacionados con la edad).
- La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales con la definición de las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o mujeres en periodo de lactancia natural con medidas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
- Se analizarán por parte del Comité de Seguridad y salud Laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia natural deberán establecerse medidas oportunas tendentes a su eliminación.
- Disponer de un protocolo de actuación en la empresa que establezca cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento se acordará en el Comité de Seguridad y Salud Laboral los criterios para la evaluación de riesgos; la coordinación; tareas y puestos de trabajo cuando ello sea preciso en función del estado de salud y de la prescripción médica; procedimiento por la solicitud de la prestación de contingencia por riesgo de embarazo y lactancia natural; y mecanismos de evaluación y redefinición del protocolo.



- e) Adaptar las instalaciones de los centros de trabajo a hombres y mujeres en función de las necesidades que se generen. Igualmente en materia de ropa de trabajo facilitar tallaje femenino y ropa para mujeres embarazadas.

El departamento de **Recursos Humanos** y el **Servicio de Prevención Propio (SPP) de Placo®** serán los responsables de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente.

6.7.3. Indicadores

- ◆ **Revisión de los protocolos y seguimiento** de las adaptaciones.

6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.



6.8.1. Objetivos

- ◆ **Garantizar un adecuado apoyo en el ámbito laboral** de las trabajadoras víctimas de violencia de género con mejoras en los derechos de la L.O.1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

6.8.2. Medidas

Mejoras en los derechos recogidos en la L.O. 1/2004:

- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo** de la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica en función del horario que dicha trabajadora proponga, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.
- Traslado de la trabajadora víctima** de violencia de género o doméstica, que lo solicite, a otro centro de trabajo de la misma o diferente localidad, en un plazo no superior a 2 meses, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.
- Reducción de la jornada laboral** de la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica que lo solicite, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extra salariales.
- La Empresa considerará como permiso retribuido las ausencias o faltas de puntualidad** de la trabajadora víctimas de violencia de género o doméstica, durante al menos un año, desde que se acredite su situación como tal.
- Permiso retribuido de 2 meses** a la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.

- f) La trabajadora víctima de violencia de género o doméstica, que pase a situación de **Incapacidad Temporal** (IT), se le complementará el 100% de sus retribuciones por la Empresa, mientras se mantengan dicha situación de incapacidad.
- g) La trabajadora víctima de violencia de género o doméstica, que se vea obligada a suspender su contrato de trabajo por un periodo no inferior a 6 meses, recibirá una **indemnización** por la empresa proporcional a 3 meses de salario completo, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- h) La trabajadora víctima de violencia de género o doméstica, que se vea obligada a **extinguir su contrato de trabajo por tal motivo**, recibirá una **indemnización** que será analizada individualmente en cada caso.
- i) La trabajadora víctima de violencia de género podrá **solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses** con reserva del puesto de trabajo. A partir de este momento, se analizará la evolución de esta situación para considerar su ampliación hasta un máximo de 18 meses.
- j) La Empresa valorará la **concesión de préstamos o anticipos** en cada caso.
- k) **Facilitar la atención integral** (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género, poniendo recursos a su disposición.
- l) **Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados**, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.
- m) **Uso de recursos para favorecer la recolocación de la trabajadora víctima** de violencia de género que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no se le pueda facilitar la recolocación en alguno de sus centros de trabajo.
- n) **Realizar y difundir** entre la plantilla un documento que recoja los derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género en Placo® que asegure que toda la plantilla conoce los derechos y mejoras de la compañía en esta materia.
- ñ) Realizar algún acto o campaña que de visibilidad al **“Día Internacional contra la Violencia de Género”**.

El departamento de **Recursos Humanos de Placo®** será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente. La medida **ñ** se elaborará en colaboración con la **Comisión de Seguimiento de Igualdad**.

6.8.3. Indicadores

- ◆ Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.
- ◆ Difusión y número de personas que reciben el documento.
- ◆ Campaña o acto realizado.



6.9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO

La ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

6.9.1. Objetivos

- ◆ **Garantizar un entorno laboral** donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.
- ◆ **Promover un entorno cultural de respeto**, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ◆ **Establecer un protocolo** para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- ◆ **Prevenir** cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

6.9.2. Medidas

- a) **Difusión** a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- b) **Diagnóstico previo de la situación real** de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.
- c) **Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso**, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.

- d) **Se facilitará información y formación** a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- e) **Prohibición** de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- f) **Cuando se detecten conductas no admitidas** en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.
- g) **Realizar acciones de difusión y sensibilización** de la Política de Igualdad y Respeto a las personas, tal y como se indica en los Principios de Conducta y Actuación del Grupo Saint-Gobain.

El departamento de **Recursos Humanos de Placo®** será el responsable de la gestión y control de todas las medidas recogidas anteriormente. La medida **g** se elaborará en colaboración con la **Comisión de Seguimiento de Igualdad**.

6.9.3. Indicadores

- ◆ **Informe anual** sobre los procesos iniciados por acoso, su resolución y número de denuncias presentadas.
- ◆ **Resultados** del diagnóstico.
- ◆ **Resultado difusión del protocolo**, número de personas que lo reciben.

7

Seguimiento y evaluación

En la primera reunión de la Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad se establecerá un cronograma de acciones.

8.1. Principios

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Saint-Gobain Placo se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

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

8.2. Objetivo del Protocolo

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

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

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

8.3. Definición de Conductas Constitutivas de Acoso

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

A) ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Conductas constitutivas de acoso sexual:

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

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, incluso agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

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

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

B) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

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

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por su sexo.

En ningún caso estos ejemplos pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

8.4. Medidas de Prevención Contra el Acoso

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

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo), y valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.
- Promover un entorno cultura de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

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

8.5. Ámbito de Aplicación y Vigencia

Este código de conducta afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza.

Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de este documento.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo con la RLT o representación sindical.

8.6. Procedimiento de Actuación

Aspectos que acompañarán al procedimiento:

1. Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
2. Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
3. Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
4. Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
5. No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
6. Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
7. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
8. Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.

9. Las personas implicadas podrán estar acompañadas en toda la fase del procedimiento por quienes decidan.
10. El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

Procedimiento

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

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

Requisitos de la denuncia

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

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

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

Es importante destacar que, además de las entrevistas que se puedan realizar, también podrán tomarse información cualitativa y cuantitativa como indicadores de percepción, o indicadores del Servicio de Prevención, como por ejemplo:

A) Información cuantitativa:

- **Indicadores de productividad tales como:**

- Aumento significativo de días de baja por enfermedad.
- Tasa anormal y elevada de absentismo.
- Petición de bajas o permisos sin motivos suficientemente justificados.
- Retrasos reiterados y no suficientemente justificados.
- Aumento de la conflictividad.
- Descenso de la productividad o calidad de determinados turnos o equipos.

- **Indicadores de percepción tales como:**

- Índices de participación en encuestas de clima laboral excesivamente bajos.
- Índices de satisfacción de los empleados/as excesivamente bajos en determinados grupos o colectivos.

- **Indicadores del Servicio de Prevención o de actividad preventiva:**

- Aumento de determinadas patologías aparentemente sin justificación fisiológica.

B) Información cualitativa:

- Incremento de la rumorología interna.
- Sensación de mal ambiente, entorno carente de energía.
- Observación de comportamientos anómalos de determinados grupos o individuos propios de la fase de estigmatización (aislamiento, incomunicación).

Órgano Instructor

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

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

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

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

Procedimiento abreviado

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

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

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

En el supuesto de que la situación no se pueda o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal

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

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

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

Elaboración del informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y propuestas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

Acciones a adoptar del procedimiento

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

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

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

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

8.7. Finalización del Procedimiento y Medidas a Adoptar por el Órgano Instructor

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8.8. Otras consideraciones

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

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

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

- **Acciones positivas:** son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art. 11)
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, Art. 7)
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7)
- **Brecha salarial:** diferencia porcentual entre los salarios medios de hombre y mujeres.
- **Comisión de igualdad:** equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- **Datos desagregados por sexo:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Diagnóstico de situación:** el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc...) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

- **Discriminación directa por razón de sexo:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art. 6.1).

- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2.).

- **Discriminación salarial:** es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

- **Estereotipos de género:** criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Género: concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

- **Igualdad efectiva:** existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

- **Impacto de género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

- **Perspectiva/enfoque de género:** tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.
- **Plan de igualdad de la empresa:** 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. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados ((LOIEMH, Art. 46).
- **Segregación horizontal:** en el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Segregación vertical:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- **Transversalidad:** supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de género:** la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.
- **Violencia doméstica:** por violencia doméstica se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima.

