

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6979 *Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para el colectivo del personal de tierra de Iberia LAE, SA-Operadora SU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad para el colectivo del personal de tierra de la empresa Iberia LAE, S.A. –Operadora S.U.– (código de acuerdo número 90101022112018), que fue suscrito, con fecha 27 de marzo de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por las secciones sindicales de CC.OO., UGT, ASETMA, SOMOS y CTA, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 16 de mayo de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**PLAN DE IGUALDAD ACORDADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL XX CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE TIERRA DE IBERIA LÍNEAS
AÉREAS DE ESPAÑA SOCIEDAD ANÓNIMA OPERADORA, SOCIEDAD
UNIPERSONAL**

Índice

1. Introducción.
 - 1.1 Definición del ámbito personal y temporal.
 - 1.2 Definiciones.
2. Diagnóstico de la situación actual.
 - 2.1 Selección.
 - 2.2 Formación.
 - 2.3 Desarrollo profesional.
 - 2.4 Política retributiva.
 - 2.5 Conciliación de la vida personal y familiar.
 - 2.6 Salud laboral. Prevención del acoso.
 - 2.7 Conclusiones.
3. Objetivos.
4. Desarrollo del Plan de Igualdad.
 - 4.1 Selección y contratación.
 - 4.2 Promoción.

- 4.3 Formación no reglada.
 - 4.4 Conciliación de la vida personal y familiar.
 - 4.5 Salud laboral.
 - 4.6 Comunicación.
 - 4.7 Violencia de género.
5. Comité Permanente de Igualdad.

Anexo 1: Protocolo acoso laboral.

Anexo 2: Protocolo acoso sexual y por razón de sexo.

1. Introducción

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

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su exposición de motivos que el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; el artículo 9.2 del mismo texto consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Añade además la igualdad como un principio fundamental de la Unión Europea, la cual en su Tratado Constitutivo de Ámsterdam, considera la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, un principio básico y fundamental, en la construcción de la Europa Comunitaria, asumiendo como uno de los principales objetivos de la Unión, la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, en todas las actividades que se desarrollen.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente, por lo que, se pretende que a través de esta Ley se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y empresa privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más 250 trabajadores/as.

El artículo 45 de la Ley de Igualdad, sobre elaboración y aplicación de los Planes de igualdad, señala que 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.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Iberia trabaja con la representación social con el objeto de avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en la empresa.

Como consecuencia de todo ello, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, Iberia ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad para el colectivo de tierra, realizando como pasos previos a la elaboración del proyecto, la realización de un diagnóstico por el que se ha llevado a cabo un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el colectivo de tierra y exposición del mismo a la representación de los trabajadores presentes en la Comisión de Igualdad, en una primera fase, y posteriormente a toda la representación de los trabajadores pertenecientes a la Comisión Negociadora del XX Convenio colectivo de tierra.

Una vez realizado el análisis de la situación del colectivo partiendo de los datos facilitados por la Dirección, se acuerda el contenido de este Plan el 27 de marzo de 2018.

1.1 Ámbito personal y temporal.

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de tierra.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, independientemente de su fecha de publicación en el BOE. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo. Pretende este Plan establecer una cultura en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que forme parte de los valores de Iberia y, que por tanto, sus positivos resultados se proyecten con una duración indefinida.

1.2 Definiciones. El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que ambas partes en el Comité Permanente de Igualdad trabajarán conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

– Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (artículo 3). Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

– Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (artículo 5). El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

– Discriminación directa e indirecta (artículo 6). Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo (artículo 7). 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.

Se considerará en todo caso discriminatorio 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.

– Discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8). Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

– Indemnidad frente a represalias (artículo 9). 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 hombres y mujeres.

– Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10). Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

– Acciones positivas (artículo 11). Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

– Tutela judicial efectiva (artículo 12). Cualquier persona podrá recabar de los Tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

– Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (artículo 43). De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

– Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (RAT. 44). Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

– Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores). El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

2. Diagnóstico situación actual

El diagnóstico presentado por la Dirección de la compañía ha analizado los datos actuales del colectivo de tierra.

La primera conclusión que se extrae, sin necesidad de entrar en un detalle pormenorizado, y como base sobre la que se construye el presente Plan es que el porcentaje de presencia femenina en la plantilla es de un 37.54% a cierre de 2017. No obstante, a lo largo de dicho diagnóstico ha quedado patente que este índice no puede ser atribuido a la discriminación de la mujer, sino a que en determinados grupos laborales (Técnicos de Mantenimiento Aeronáutico y Agentes de Servicios Auxiliares) nos encontramos con profesionales o roles histórica y socialmente masculinos.

A continuación se exponen de manera individualizada los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad y antigüedad dentro de la compañía, así como las conclusiones a las que se ha llegado.

2.1 Selección. Actualmente, los procesos de selección de Iberia del personal de tierra se caracterizan por una ausencia total de discriminación por razón de género, basándose la selección final en los niveles de capacidad y adecuación al puesto demostrados por los candidatos y candidatas a lo largo de las distintas fases del proceso de selección. No obstante el número de candidatas que se presentan a los grupos laborales predominantemente masculinos (anteriormente mencionados) sigue siendo muy reducido, lo que dificulta la presencia del género femenino. Por otro lado, en los colectivos de

Administrativos y de Técnicos Superiores, la presencia femenina adquiere una mayor relevancia, llegando incluso en el caso de Administrativos a un 69%.

2.2 Formación. En cuanto a la formación ofertada al colectivo de tierra, ésta responde a criterios objetivos, ya que, con carácter general, la formación operativa que realizan es necesaria para el desempeño de su función, por lo que la igualdad de oportunidades en el acceso es total. Por tanto las horas de formación están correlacionadas con la distribución de la plantilla.

Además, la formación es realizada tanto por trabajadores con jornada completa como por trabajadores con jornada reducida, no produciéndose, por tanto, ningún tipo de discriminación en este sentido, ya que no existe obstáculo para acceder a la formación para aquellas personas que estén en situación de jornada reducida para conciliar la vida personal y laboral.

2.3 Desarrollo profesional. Iberia se rige en su política de desarrollo profesional por criterios objetivos regulados en Convenio colectivo, donde se liga la promoción a unas categorías profesionales en las que han de cumplirse unos requisitos por parte de los candidatos. Aún así, se considera necesario seguir reforzando la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relacionados con la promoción.

2.4 Política retributiva. Los salarios del personal de tierra afectados por el XX Convenio colectivo se establecen mediante criterios objetivos en función de la categoría profesional, antigüedad y puesto establecidos en el Convenio colectivo. Por tanto, la política retributiva es absolutamente transparente y libre de discriminaciones, ya que los salarios se pueden comprobar por cualquier trabajador en función de su tablas salariales del Convenio colectivo, por lo que no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo en este sentido.

En cuanto al personal de estructura, la negociación salarial se realiza entre la empresa y el empleado siguiendo criterios de especialización, experiencia, función a ejecutar etc. En todos los casos se evita la distinción por sexo, raza o cualquier otro aspecto discriminatorio.

2.5 Conciliación de la vida personal y profesional. Entre los datos aportados en el diagnóstico destaca el alto número de trabajadores que se acogen a las distintas medidas que facilitan la conciliación familiar y personal, siendo en su conjunto predominantemente femenino el número de mujeres que se acogen a estas medidas en el colectivo de tierra, por lo que la principal línea de actuación por parte de Iberia es fomentar el sentido de corresponsabilidad en la plantilla.

En este apartado se debe resaltar que no sólo se aplican todas las medidas establecidas legalmente, sino que el Convenio colectivo mejora las mismas, al recoger garantías económicas, reducciones de jornada o permisos adicionales a los establecidos legalmente.

2.6 Salud laboral. Prevención del acoso. Fruto del compromiso que mantiene Iberia con la igualdad entre sexos, y con la intención de la compañía de evitar cualquier posible caso de acoso en el trabajo, se elaboró y publicó un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como otro en materia de acoso laboral, publicados ambos en la Intranet.

Como muestra de la postura de «tolerancia cero» adoptada por la compañía en esta materia, en el régimen disciplinario regulado dentro del texto del vigente Convenio colectivo de tierra se incluyen como faltas muy graves:

- a) El acoso sexual o agresiones sexuales, verbales o físicas, dirigidas contra la dignidad o intimidad de las personas.
- b) Acoso moral.

2.7 Conclusiones. Iberia tiene un compromiso adquirido de que las decisiones empresariales se acomoden a los términos previstos en la Ley de manera que estas decisiones no sólo no favorezcan discriminación alguna sino que, por el contrario, procuren y faciliten la plena incorporación de la mujer a todas las tareas o puestos de trabajo existentes en las estructuras de Iberia y, por lo que a este Plan interesa específicamente, en el colectivo de tierra. Por lo tanto, la intención de la empresa es seguir contribuyendo, en la medida de lo posible, a conseguir la plena igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral con su consiguiente repercusión en la sociedad. Dicho interés es compartido

conjuntamente con la representación legal de los trabajadores, razón por la cual se impulsa la elaboración del presente Plan de Igualdad.

3. *Objetivos*

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad, es continuar con la ausencia total de obstáculos, tanto para las mujeres, como para los hombres, dentro del colectivo del personal de tierra de Iberia.

Como objetivos generales en cada una de las áreas analizadas en el diagnóstico del colectivo se señalan los siguientes:

- Seguir respaldando y fomentando políticas cuyo objetivo sea evitar la discriminación por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.
- Fomentar/mejorar la presencia de la mujer en aquellas áreas del colectivo de tierra en las que se encuentre menos representada.
- Continuar con la política de «tolerancia cero» respecto a cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como intentar dar resolución a cualquier conflicto de este tipo con la mayor diligencia posible.
- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género.

A continuación se recogen los distintos objetivos específicos para el colectivo de tierra en las distintas áreas analizadas:

1. Selección y contratación.
 - 1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.
 - 1.2 Fomentar el equilibrio de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.
2. Promoción.
 - 2.1 Reforzar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relacionados con la promoción.
3. Formación.
 - 3.1 Lograr que la plantilla adquiera perspectiva de género.
 - 3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional.
4. Conciliación de la vida familiar y laboral.
 - 4.1 Facilitar el acceso a los derechos de conciliación.
 - 4.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad y seguir respaldando a las víctimas de la violencia de género mediante las medidas oportunas.
5. Salud laboral y protocolo de acoso.
 - 5.1 Mantener la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
 - 5.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para prevenirlo.
 - 5.3 Incluir en todas las referencias al protocolo por razón de sexo al colectivo LGTBI.
 - 5.4 Revisión de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
6. Comunicación.
 - 6.1 Garantizar que la comunicación interna promueve la igualdad.
 - 6.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

6.3 Mejorar la accesibilidad a los medios de comunicación y los contenidos para que sean conocidos por todos los trabajadores/as.

7. Violencia de género.

7.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.

4. *Desarrollo del Plan de Igualdad: Medidas*

4.1 Medidas ya implantadas.

a) Conciliación de la vida familiar y laboral.

– Garantías económicas: Se garantiza a la trabajadora la totalidad de sus ingresos normales desde el primer día en los supuestos de maternidad, gestación de riesgo y lactancia.

Además, hay que señalar que en las situaciones de riesgo durante la gestación, descanso maternal y riesgo durante la lactancia, Iberia complementa la prestación concedida por la Mutua, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones fijas, tal y como hace en las situaciones de enfermedad y accidente laboral.

– Suspensión del contrato durante el descanso maternal y permiso por paternidad. Por su parte, en el colectivo de tierra, se procede a la adecuación del puesto de trabajo.

– Mejora de los días de licencia retribuida respecto a los establecidos en el Estatuto, al conceder dos días laborables, en lugar de naturales en determinadas situaciones.

Destacar otras medidas reguladas, bien por Convenio colectivo bien con la representación social, que favorecen y mejoran las previsiones legales permitiendo una organización del trabajo más equilibrada y disfrutar de mayor previsión y flexibilidad para compaginar vida familiar y laboral:

– Posibilidad de acumular la reducción de media hora por lactancia de hijo menor de nueve meses, a elección del trabajador, por el disfrute de diez días naturales, en relación con la protección de la maternidad.

– Concesión de licencias no retribuidas:

Concesión de hasta 15 días laborables para asuntos particulares.

Posibilidad de solicitar permiso sin sueldo hasta 3 meses y 29 días.

– Posibilidad de solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni superior a 5 años, para los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en la compañía. Se mejora la regulación de la excedencia voluntaria, al reducir de 4 a 2 años el periodo para poder acogerse de nuevo a dicha excedencia.

– Se iguala a las parejas de hecho a efectos de licencias retribuidas.

b) Salud laboral. Existen protocolos de actuación en materia de acoso sexual y «mobbing» publicados en la Intranet.

c) Comunicación Interna y RSC. Acciones fomentando la igualdad de género de mano de Fundación Integra (noviembre 2016):

– Difusión interna de la campaña contra la violencia de género en Hola Iberia/Intranet.

– Jornada de sensibilización con empleados contra la violencia de género.

– Difusión en medios externos campaña contra la violencia de género: iberia.com, Ronda, redes sociales, web corporativa y cuñas de radio.

– Difusión en 2014 que por primera vez en la historia de Iberia, en un vuelo de largo radio coincide una tripulación formada exclusivamente por mujeres.

– Iberia es firmante del Convenio con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para adherimos al programa «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».

– Integración laboral en Iberia de mujeres víctimas de violencia de género de Fundación Integra.

4.2 Medidas a implantar. A continuación se recogen las medidas acordadas en este Plan, así como los indicadores para su control, responsables y plazos de implantación.

1. Selección y contratación.

1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión de empleo sea de la naturaleza que sean.	Todos los procesos de comunicación incorporan lenguaje no sexista.	Mánager de Talento y Selección/D. RR.HH. Aeropuertos y Mantenimiento.	1 año desde la firma.
B. Revisión de las formaciones existentes sobre procesos de selección para complementarlas si resulta necesario en contenidos de igualdad de oportunidades (incorporando a todas las personas involucradas en procesos de selección), garantizando así procesos de selección no sexistas en los centros de trabajo. Se informará al Comité Permanente de la evolución.	Procesos de formación revisados.	Mánager de Talento y Selección/D. RR.HH. Aeropuertos y Mantenimiento.	1 año desde la firma.
C. En aquellos procesos en los que se utilicen empresas de consultoría para la selección, todas serán informadas por escrito de los criterios de selección haciendo especial hincapié en nuestra política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Modelo de comunicación entregado a todas las consultoras externas.	Mánager de Talento y Selección/D. RR.HH. Aeropuertos y Mantenimiento.	1 año desde la firma.
D. Revisión de las técnicas empleadas en nuestros procesos de selección.	Revisadas y conclusiones y modificaciones acometidas.	Mánager de Talento y Selección/D. RR.HH. Aeropuertos y Mantenimiento.	1 año desde la firma.
E. Informar a la Comisión Permanente de Igualdad de la evolución de la selección y contratación realizadas desagregadas por sexo.	Información trasladada a al Comisión.	Mánager de Talento y Selección/D. RR.HH. Aeropuertos y Mantenimiento/Dir. Administración.	Con la periodicidad de reunión del Comité Permanente de Igualdad.

1.2 Fomentar el equilibrio de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Definición de un sistema de muestreo sobre la cobertura de vacantes para la obtención de datos sobre el sexo de los candidatos que apliquen, especialmente en sectores subrepresentados.	Sistema definido.	Mánager de Talento y Selección/D. RR.HH. Aeropuertos y Mantenimiento.	2 años.
B. Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de Iberia con la igualdad de oportunidades (Iberia Empleo, LinkedIn...).	Todas las comunicaciones lo incluyen. Número de comunicaciones que lo incluyen.	Mánager de Talento y Selección.	1 año.

2. Promoción.

2.1 Reforzar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relacionados con la promoción.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Fomentar la posibilidad de que las personas puedan comunicar su deseo de promocionar/desarrollar.	Incluir en la evaluación periódica de la persona un apartado donde pueda expresar su deseo de promocionar/desarrollar.	Mánager de Talento y Selección.	2 años.
B. Reforzar la presencia del género más subrepresentado en procesos de promoción en programas de talento de la compañía y buscar colaboración en el grupo.	Número participantes mujeres/hombres en programas de talento.	Mánager de Talento y Selección.	1 año.
C. Establecer medidas de seguimiento de la participación de mujeres en programas de desarrollo de talento.	Informe entregado a la Comité Permanente de Igualdad.	Mánager de Talento y Selección.	Anualmente.
F. Revisar el procedimiento de seguimiento de valoración profesional de las personas (evaluación del rendimiento y del talento y evaluación del desempeño) desde la perspectiva de género para evitar que contenga estereotipos o connotaciones de género.	Procedimiento revisado y realizadas modificaciones oportunas.	Mánager de Talento y Selección.	Una vez aprobado el Plan.

3. Formación no reglada.

3.1 Conseguir que la plantilla adquiriera perspectiva de género.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Revisar los contenidos y materiales que se imparten en los cursos transversales o de desarrollo para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Revisión de los materiales mediante muestreo.	Mánager de Formación.	Anualmente desde la firma.
B. Incluir módulos de igualdad y conferencias en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluido el grupo de mandos y directivos. (inclusión de sesiones en Escuela de Verano, por ejemplo).	Módulo incluido según las acciones formativas.	Mánager de Formación.	2 años.
C. Realizar una formación específica en materia de igualdad y género a través de un capítulo específico dentro de la formación de formadores.	Formación realizada. Número de formaciones recibidas y número de formadores que lo reciben.	Mánager de Formación.	1 año desde la firma.
D. Formar a los Departamentos vinculados a la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad.	Formación realizada. Número de formaciones recibidas en igualdad y número de personas formadas y Dptos. vinculados.	Mánager de Formación/ Responsable de Igualdad.	1 año desde la firma.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
E. Establecer un sistema para que los trabajadores/as en situación de conciliación manifiesten su deseo de incorporarse a formaciones.	Sistema establecido.	Mánager de Formación.	3 años.
F. Disponer de información estadística desagregada por sexo en temas de formación.	Información disponible y entregada al Comité Permanente de Igualdad.	Mánager de Formación.	Informe anual.
G. Conferencias de mujeres directivas de otras empresas sobre su experiencia laboral (fomentar la participación del grupo de mandos y directivos).	Número de asistentes por género.	Mánager Formación.	1 año.

3.2 Facilitar el acceso igualitario de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Impulsar la participación de mujeres en programas de desarrollo para impulsar su progresión.	Número de programas y número de participantes.	Mánager de formación.	Durante la vigencia del Plan.

4. Conciliación de la vida familiar y laboral.

4.1 Facilitar el acceso a los derechos de conciliación.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Canales de comunicación utilizados. Número y canales de comunicación utilizados y número de hombres y mujeres que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.	Mánager Relaciones Laborales.	A partir de la firma.
B. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional.	Número de personas que disfrutan o han disfrutado derechos de conciliación en relación con el número de personas que participan en programas de desarrollo por género.	HRBP y Formación.	Desde la firma.

4.2 Mejorar las medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Valorar la posibilidad de un proyecto piloto de trabajo en remoto.	Realización de proyecto piloto e indicador de número de hombres y mujeres incluidos en el mismo.	D. Desarrollo e Innovación Personas	1 año desde la firma.
B. Fomentar una gestión racional de las reuniones tanto en su horario como en su duración mediante los canales internos habituales.	Canales y número de comunicaciones realizadas sobre el tema.	D. Desarrollo e Innovación/ Comunicación Interna.	1 año desde la firma.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
C. Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes y desplazamientos.	Mejora de las instalaciones	D. Administración y servicios	1 año desde la firma, anualmente el informe.
D. Realizar campañas informativas y de sensibilización específicamente dirigidas a los hombres sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas. Se propiciará la igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, y se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.	Campañas realizadas. Número	D. Desarrollo e Innovación Personas y Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.
E. Elaborar una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexo para informar al Comité Permanente de Igualdad.	Comité informado	Responsable de Igualdad.	Anualmente.

5. Salud laboral y protocolo de acoso.

5.1 Mantener la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Mantener la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo. Seguir tramitando mediante la ficha TES (Trabajador Especialmente Sensible, según el Art. 23 de la Ley de Prevención) y en caso de no tener un puesto alternativo seguro, gestionar la prestación por riesgo para el embarazo/lactancia.	Número de fichas TES por embarazo y número de Prestaciones de riesgo por embarazo/lactancia.	Gerente Prevención Laboral.	Se presentará anualmente durante la vigencia del Plan.
B. Mantener actualizado el listado de puestos «seguros» para embarazadas/lactantes	Número de puestos «seguros» para embarazadas y lactantes.	Gerente Prevención Laboral.	Anualmente.
C. Revisar y difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo	Publicitar el protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa.	Gerente Prevención Laboral.	Durante toda la vigencia del Plan.
D. Informar al Comité Permanente de Igualdad sobre la siniestralidad mediante un estudio con perspectiva de género	Comisión Informada en reuniones.	Gerente Prevención Laboral.	Una vez al año.
E. Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud	Evaluaciones de Riesgos y Protocolos médicos revisados.	Gerente Prevención Laboral.	Durante la vigencia del Plan.

5.2 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, para prevenirlo.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Realizar una acción de difusión del protocolo de acoso a todos los niveles (plantilla base y mandos) con información previa al Comité Permanente de Igualdad	Número de asistentes al acto y datos de género de los asistentes.	Desarrollo y Gerente Comunicación Interna.	6 meses después de la firma.
B. Difundir los Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo y de «mobbing» a través de los canales de información de la empresa y medios de comunicación interna.	Protocolo difundido. Medios de comunicación en los que se difunde.	Manager Relaciones Laborales.	1 mes después de la firma.
C. Revisión y actualización de los protocolos de acoso, incorporando al colectivo LGTBI en el protocolo de acoso por razón de sexo.	Protocolo actualizado	Manager Relaciones Laborales	Un año después de la firma.

6. Comunicación.

6.1 Garantizar que la comunicación interna y externa promueven la igualdad.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Publicitar interna y externamente el compromiso de Iberia con la Igualdad	Número de publicaciones y medios	Comunicación interna y externa.	1 año.
B. Revisar e incluir en el programa de reconocimiento una cuota por género	% de reconocimientos por género.	D. Desarrollo e Innovación Personas.	1 año.
C. Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (por ejemplo en palabras utilizadas en el vestuario)	Canales revisados y cambios realizados.	Gerente Com. Interna.	1 año.
D. Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje	Número de personas formadas sobre el total de responsables de comunicación.	Mánager Formación.	1 año.
E. Fomentar la imagen de mujeres pilotos, TMA y AGSA en los medios de comunicación internos y en redes sociales	Número de contenidos publicados y número de canales en los que se ha publicado.	Gerente Comunicación Interna y Gerente Comunicación Externa.	Desde la entrada en vigor del Plan.

6.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Comunicación Interna y Personas.	Durante la vigencia del Plan.
B. Dar difusión y publicidad en nuestros canales internos y externos al compromiso de Iberia con la igualdad de oportunidades	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales.	Comunicación Interna y Personas.	Durante la vigencia del Plan.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
C. Trasladar ese compromiso a las empresas que colaboren con nosotros	Compromiso trasladado. N.º de empresas informadas del total de empresas con las que se trabaja.	Comunicación/D. Financiera/ Personas.	Durante la vigencia del Plan.
D. Crear un buzón para recibir aportaciones, críticas, quejas, dudas, sugerencias en relación al Plan y los procesos de Igualdad puestos en marcha.	Número de sugerencias y opiniones recibidas y aceptadas.	Responsable de Igualdad y Gerente Comunicación Interna.	Durante la vigencia del Plan.
E. Difundir la existencia de la persona responsable de Igualdad	Comunicación a través de los canales oportunos.	Comunicación Interna y Personas.	Un mes después de la vigencia del Plan.
F. Difundir el Plan de Igualdad de Oportunidades en los medios de Comunicación Interna	Verificar su difusión en todos los centros y medios.	Comunicación y Personas.	Un mes después de la vigencia del Plan.

6.3 Mejorar la accesibilidad a los medios de comunicación y los contenidos para que sean conocidos por todos los trabajadores/as.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Crear contenidos dentro de la APP Iberia Now relativos a igualdad.	N.º de contenidos específicos sobre ello.	Gerente Com. Interna.	1 año.
B. Dar acceso al Plan de Igualdad a través de la Intranet (Ibpróxima).	Subida de contenidos.	Gerente Com. Interna.	1 mes después de la entrada en vigor del Plan.
C. Inclusión del compromiso de la empresa con la igualdad dentro de la guía de bienvenida de cada colectivo.	Inclusión en todas las guías.	Gerente Com. Interna.	3 meses después de la entrada en vigor del Plan.
D. Inclusión de cuestiones relacionadas con la igualdad de género en próximas ediciones de la encuesta de clima y difusión de sus resultados a través de los canales habituales de Comunicación Interna.	Inclusión de las preguntas y difusión de los resultados.	D. Desarrollo e Innovación de Personas.	A partir de la próxima encuesta de clima desde la firma del Plan.

7. Violencia de género.

7.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
A. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	Mánager RRLL y Comunicación	Durante toda la vigencia.
B. Difundir el derecho preferente de las víctimas de violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. Los Business Partner de RR.HH. estudiarán todas las solicitudes que existan para darle celeridad .	Difusión por los medios habituales de la empresa. Número de impactos comunicativos.	Bussines Partner de RR.HH.	Durante toda la vigencia.

Medida	Indicador	Responsable	Plazo
C. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación	Número de solicitudes concedidas sobre el total solicitudes.	RR.HH.	Durante toda la vigencia.
D. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta un año con reserva de puesto.	Número de mujeres que han hecho uso de esta medida.	RR.HH.	Durante toda la vigencia.
E. Poner a disposición de las trabajadoras víctima de violencia de género la política de anticipos existentes para que pueda afrontar un traslado de localidad.	Número de anticipos concedidos sobre los solicitados.	RR.HH.	Durante toda la vigencia.
F. Establecer con entidades que favorezcan la integración laboral de las víctimas de violencia de género y participar en foros donde la compañía muestre su compromiso con la igualdad de género.	Número de entidades con las que se colabora y foros en los que se ha estado presente.	Gerente Com. Interna y RSC.	Anualmente.

5. Comité Permanente de Igualdad

El Comité Permanente de Igualdad en Iberia es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. Lo integran personas en puestos influyentes, con capacidad de decisión y ubicados en diferentes Departamentos, no sólo en la Dirección de Personas, para que las aportaciones sean lo más diversas posibles.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes. Todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del programa son informados al Comité.

Impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla.
- Apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad.
- Apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

Principales atribuciones.

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la aplicación.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos en los plazos marcados en el Plan.
- El Comité se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

Funcionamiento: El Comité se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Durante el primer año de vigencia del Plan, el Comité se reunirá cuatrimestralmente.

Las reuniones extraordinarias del Comité se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

El Comité Permanente de Igualdad se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría absoluta de cada representación.

Los acuerdos del Comité requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Responsable de igualdad: Así mismo la empresa designará una persona responsable de igualdad para coordinar el Comité y todas las acciones detalladas en el Plan y su seguimiento.

Sus funciones son:

– Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con los objetivos definidos en el presente Plan.

– Informar a la Dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.

– Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los niveles de la organización.

– Elaborar los informes periódicos anuales y semestrales.

– Realizar un seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

– Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

ANEXO 1

Protocolo acoso laboral

I. Introducción

Últimamente se vienen observando las cada vez más frecuentes denuncias de presuntas situaciones de acoso moral en el entorno empresarial.

Esto, unido a la alarma social que generan estos hechos en las empresas, hace necesario que la compañía articule un protocolo de actuación para estas presuntas situaciones, que homogeneice las acciones de todas las Subdirecciones/Unidades de Personal al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procede.

En base a ello, a continuación se desarrolla un protocolo de actuación comenzando por la delimitación del concepto, con el fin de aplicarlo a aquellas situaciones que verdaderamente tengan esta calificación y no a otras que, con independencia de otro tipo de actuaciones, en su caso, no deben quedar encuadradas en el mismo.

II. Delimitación del concepto de acoso moral («mobbing»)

Para este fin nos vamos a ceñir a la definición jurídica del acoso moral como «presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración laboral».

Sus elementos son, pues, los siguientes:

1. Presión: Por presión debe entenderse toda conducta que desde un punto de vista objetivo pueda ser percibida como un ataque. Esto obliga a descartar supuestos de roces laborales que por su nimiedad no pueden ser aquí incardinados. La presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio. No todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como «mobbing».

Para que exista acoso moral ha de probarse que al trabajador se le han causado daños psíquicos, lo cual hace, en principio, imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador está alterado, intentando averiguar si es resultado directo del hostigamiento laboral.

2. Laboral: La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa.

3. Tendenciosa: lo que significa que la presión laboral debe responder a un Plan, explícito o implícito. Dicho Plan requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un periodo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de «mobbing». Dicho Plan también precisa una reiteración de comportamientos, pues una de las diferencias entre un simple conflicto laboral y el «mobbing» es que el primero es puntual y el segundo reiterado. La esencia del «mobbing», la tendenciosidad del comportamiento, es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono o en su defecto la baja médica).

Puestos los elementos que delimitan el acoso moral, hay que significar que para concluir que estamos ante una presunta situación de esta índole deben darse conjuntamente los tres factores mencionados anteriormente. No pudiendo incardinarse en este concepto aquellas situaciones en las que se den, aisladamente, uno o más de los elementos referidos.

III. Fases del procedimiento

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Denuncia.
- Investigación.
- Resolución.

Denuncia: Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso moral, deberá ponerlo en conocimiento de la Subdirección J. Unidad de Personal correspondiente. La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo conveniente que contenga, al menos, la siguiente información:

- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas de la empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso moral.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos DRH/Subd.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

La Subdirección/Unidad de Personal correspondiente, previamente a la fase de investigación, podrá si lo estima necesario, a la vista del escrito de denuncia, citar al trabajador denunciante al objeto de ampliar y/u obtener información adicional que facilite la investigación.

Investigación: Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar al trabajador y al objeto de tomar las acciones correctoras, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados, procurando que éste sea el menor posible.

La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones:

- Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas:
 - Se dará traslado del escrito de denuncia a la persona/s que presuntamente están cometiendo la presión laboral, para que contesten, también por escrito, formulando cuantas alegaciones consideren convenientes, en un plazo máximo de siete días naturales desde la recepción del escrito de denuncia que les haya sido remitido por la Subdirección/Unidad de Personal correspondiente.
 - Se tomará declaración por escrito a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.
 - Se tomará declaración al superior/es jerárquicos.
 - Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos y averiguación de su veracidad, por ejemplo: estudio de las EVD's, antecedentes disciplinarios, etc.
 - Se deberá citar al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio Médico de la compañía, a fin de que éste acredite o no si se le han causado daños psíquicos intentando averiguar si su estado mentales resultado directo del hostigamiento laboral.

Resolución: A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones:

a) Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso moral, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario. En consecuencia, la Subdirección/Unidad de Personal correspondiente emitirá un escrito resolviendo el protocolo, recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

b) Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso moral, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole. En este sentido, se pondrá en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

c) Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso moral, poniéndose toda la investigación en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

d) En este supuesto, y en coordinación con el Servicio Médico, se adoptarán las medidas que se estimen necesarias para garantizarla salud psíquica del afectado (traslado del puesto de trabajo del afectado, del infractor o de ambos; tratamiento psicológico, etc.)

e) No obstante y con independencia de las premisas anteriores, si el Servicio Médico observa que existen indicios razonables de estado mental alterado, pero no fueren consecuencia del «mobbing», derivará al trabajador afectado, a los Servicios Públicos Sanitarios.

f) En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto al denunciante como al/los denunciados.

ANEXO 2

Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo

I. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables y se condenan en todas sus formas.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, y a tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es de interés mutuo de empleadores y trabajadores ocuparse de esta cuestión, de la que pueden derivarse serias consecuencias.

Por ello y ante posibles denuncias de presuntas situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno del trabajo, se hace necesario que la compañía articule un protocolo de actuación, que homogeneice las acciones de todas las Subdirecciones/Unidades de Personal al objeto de investigar las denuncias y tomar las medidas correspondientes, si procediera.

En base a ello, a continuación se desarrolla el citado protocolo comenzando por la delimitación del concepto, con el fin de aplicarlo a aquellas situaciones que merezcan esta calificación.

II. Delimitación del concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Se establecen las siguientes definiciones:

– Acoso sexual como «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».

– Acoso por razón de sexo como «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».

Tienen por tanto el siguiente elemento común: «Cualquier comportamiento que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

III. Fases del procedimiento

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- Denuncia.
- Investigación.
- Resolución.

Denuncia: Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de un presunto acoso sexual o por razón de sexo, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de la Subdirección/Unidad de Personal correspondiente.

La denuncia deberá efectuarse de manera, verbal o por escrito, siendo conveniente que exponga, al menos, la siguiente información:

Breve descripción de los hechos.

Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.

Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

La Subdirección/Unidad de Personal correspondiente, y previamente a la fase de investigación, podrá si lo estima necesario, a la vista de la información obtenida o del escrito de denuncia, citar al trabajador denunciante al objeto de ampliar y/u obtener información adicional que facilite la investigación.

Investigación: Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios que pueden ocasionar al trabajador y al objeto de tomar las acciones oportunas, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Se nombrará a una persona concreta encargada de la investigación.

La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones:

- Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas:
 - Se informará de la denuncia a la persona/s que presuntamente están cometiendo el acoso sexual o por razón de sexo, para que contesten, por escrito, formulando cuantas alegaciones consideren convenientes, en un plazo máximo de cinco días naturales, desde la recepción del escrito de denuncia que les haya sido remitido por la Subdirección/Unidad de Personal correspondiente.
 - Se tomará declaración inmediata verbal/o por escrito a compañeros o posibles testigos se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.
 - No se debe dar información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria y proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.

– Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

Resolución: A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones:

a) Que no se acrediten indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario.

En consecuencia, la Subdirección/Unidad de Personal correspondiente emitirá un escrito dirigido al interesado resolviendo el protocolo, recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

b) Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.

En este sentido, se pondrá en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

c) Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preceptivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso.

En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto al denunciante como al/los denunciados.