# PLAN DE IGUALDAD

# BEPERS

VIGENTE 2014-2016

Contenido

[PLAN DE IGUALDAD 1](#_Toc389746483)

[BEPERS 1](#_Toc389746484)

[INTRODUCCIÓN 3](#_Toc389746485)

[¿Qué es la Ley de Igualdad? 3](#_Toc389746486)

[Contexto y Antecedentes 4](#_Toc389746487)

[Definiciones 5](#_Toc389746488)

[Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas 6](#_Toc389746489)

[Fases del Plan de Igualdad 6](#_Toc389746490)

[Ámbito de aplicación 7](#_Toc389746491)

[Vigencia del Plan 8](#_Toc389746492)

[COMPROMISO 9](#_Toc389746493)

[EL DIAGNÓSTICO 10](#_Toc389746494)

[Comparativa convenios colectivos 11](#_Toc389746495)

[Resumen de las conclusiones del diagnóstico 11](#_Toc389746496)

[OBJETIVOS 13](#_Toc389746497)

[Objetivos generales: 13](#_Toc389746498)

[Objetivos específicos: 14](#_Toc389746499)

[ACCIONES A IMPLANTAR 14](#_Toc389746500)

[1. Igualdad de oportunidades 14](#_Toc389746501)

[2. Responsabilidad social 18](#_Toc389746502)

[3. Comunicación, imagen y lenguaje 19](#_Toc389746503)

[4. Distribución de la plantilla 22](#_Toc389746504)

[5. Política retributiva 23](#_Toc389746505)

[6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 24](#_Toc389746506)

[7. Acceso, formación desarrollo y promoción 28](#_Toc389746507)

[8. Prevención del acoso sexual y de conductas discriminatorias. 32](#_Toc389746508)

[9. Condiciones laborales, condiciones físicas y prevención de los riesgos laborales 34](#_Toc389746509)

[Seguimiento y evaluación 37](#_Toc389746510)

[Distribución de responsabilidades 38](#_Toc389746511)

[PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL 42](#_Toc389746512)

[Índice de contenidos 42](#_Toc389746513)

[10. Anexo I Modelo de denuncia de acoso laboral 50](#_Toc389746514)

# INTRODUCCIÓN

## ¿Qué es la Ley de Igualdad?

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. En este sentido, destaca la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado Español en 1983.

En el ámbito internacional destacan los progresos obtenidos a partir de las conferencias mundiales de las mujeres de Nairobi (1985) y Beijing (1995), donde a partir de ellas se incluye la necesidad de aplicar la transversalidad (gender mainstreaming) en todas las políticas orientadas hacia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad.

En el ámbito europeo, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales del Derecho Comunitario. A partir del Tratado de Ámsterdam de 1999, se establece que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres , así como la eliminación de las desigualdades por razón de sexo son objetivos que se tienen que integrar en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de todos sus Estados miembros.

De esta manera, el Tratado de Ámsterdam no sólo fortaleció el compromiso de la Unión Europea en la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres, eliminando las desigualdades, sino que reforzó el compromiso en la promoción de dicha igualdad.

Actualmente, nuestra sociedad está viviendo un importante proceso de transformación del papel que, históricamente, la mujer tiene asignado. La propia Constitución Española, en su artículo 9, recalca que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona, así como de los grupos en los que se integra, sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitando la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural, social”.

Al mismo tiempo, en el artículo 14 de la CE se establece que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 312007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, denominada como Ley de Igualdad (BOE 23/03/2007).

Esta Ley tiene por objeto "hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural".

Este principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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.

Hoy día, pese a ser cierto que en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en las mismas relaciones laborales las barreras jurídicas y ideológicas que impiden la igualdad entre mujeres y hombres tienden a desaparecer, perduran los estereotipos de género en todas las áreas de la vida pública y privada. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha producido un conflicto entre los valores tradicionales de la cultura empresarial y la presencia de mujeres en este ámbito, produce graves resistencias y tensiones.

Al mismo tiempo, la implantación del Plan de Igualdad supondrá una serie de beneficios para la empresa.

En primer lugar, se cumple con la legislación vigente: todas las empresas tienen la obligación de adoptar medidas orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, estén o no obligadas a elaborar un Plan de Igualdad.

En segundo lugar, favorece la atracción, la contratación y la retención de personal cualificado. Por otro lado, la motivación y el compromiso de las personas cualificadas de la empresa aumentan considerablemente cuando una persona se siente valorada por sus capacidades y conocimientos, independientemente de su sexo. Todos estos factores contribuyen a generar:

- Un buen ambiente de trabajo que provocará la consecución de altos niveles de innovación y de calidad de los productos y servicios

- Disminución de accidentes laborales y mejora de la salud laboral

- Disminución del absentismo y de la rotación del personal

- Mejora de la satisfacción personal

En tercer lugar, incrementa la productividad de las personas trabajadoras con la empresa al disponer de unas condiciones de trabajo respetuosas y sensibles a la necesidad de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, también mejora la imagen de la empresa en el mercado suponiendo una ventaja competitiva que permite:

- Mejorar las relaciones con las empresas proveedoras y con la Administración (contratos, subvenciones…).

- Incrementar la clientela.

- Conseguir que las personas se sientan interesadas en entrar a trabajar en la empresa (atracción de talento).

### Contexto y Antecedentes

En abril de 2012, la dirección del Grupo firmó el "Compromiso por la Igualdad"; desde entonces, la empresa ha venido trabajando en el diagnóstico de la situación de equilibrio entre ambos sexos en todos los ámbitos de la empresa y en el establecimiento de medidas que garanticen la plena igualdad.

A tal fin, concertó con una empresa externa (Avanzza) la realización de un diagnóstico de situación (a diciembre 2012), en las siguientes materias:

- Acceso al empleo

- Formación Profesional

- Promoción

- Condiciones de trabajo.- Retribución

- Conciliación

En los últimos años, se han producido avances en el ámbito social y legislativo para conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva mediante políticas transversales y de implementación de acciones positivas.

En el año 2013, se realizó el diagnóstico para definir el Plan de Igualdad que se presenta a continuación.

## Definiciones

**Plan de Igualdad:** Conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico e situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres yo a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: 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, en la promoción profesional, en la retribución y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito empresarial, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, en la afiliación y participación en la representación de los trabajadores.

**Discriminación directa:** Es 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.

**Discriminación indirecta:** es 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.

Se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

**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.

**Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

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

**Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, de carácter temporal dirigidas a corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres, así como corregir prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales, que impiden a un grupo discriminado o infravalorado (en función del origen, sexo, situación física o minusvalía, etc..) alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Estas medidas serán aplicables en tanto subsistan situaciones patentes de desigualdad, y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. Todo ello con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

**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.

### Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas

El presente Plan de Igualdad de Bepers es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad fijará los concretos objetivos 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.

El Plan de Igualdad se aplicará en las siguientes áreas de trabajo:

• Acceso al empleo y contratación

• Clasificación profesional, promoción y formación

• Retribución

• Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

• Acoso sexual y discriminación.

• Comunicación

### Fases del Plan de Igualdad

Para llevar a cabo este proyecto de forma eficiente fue necesario estructurar cada una de las fases en las que se dividirá este Plan de Igualdad y definir qué es lo que se quiere alcanzar, quién lo hará y cómo. De esta forma, el Plan de Igualdad consta de las siguientes fases:

**Fase 1:** Iniciativa y compromiso: En esta fase se adquiere un compromiso por parte de la empresa para actualizar su política en concordancia con el principio de igualdad de oportunidades y se crea la Comisión de Igualdad. La decisión de implicarse en elaborar y aplicar un Plan de Igualdad se materializará en un documento o acuerdo formal y se comunicará a la totalidad de la plantilla y a los representantes legales de los trabajadores/as.

**Fase 2:** Diagnóstico: estudio de la situación actual de la empresa en referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se desarrolló mediante tres fases principales:

1). Planificación del trabajo: se define y se establece la metodología de recogida de información.

2). Recogida de información: se recaba información aplicando tanto métodos cuantitativos (convenio colectivo, organigrama de la empresa) como cualitativos (entrevistas, encuestas…).

3). Análisis de la información y formulación de propuestas: se procesa y se analiza la información recogida.

**Fase 3:** Programación: en esta fase se definen las medidas a implementar en el marco del Plan de Igualdad, se planifica y se temporaliza su ejecución, así como se especifican los mecanismos de seguimiento y los indicadores de evaluación. Todo ello dentro de una estrategia de participación a través de la negociación con la representación legal de los trabajadores representada en los Comités de Igualdad.

Es decir, supone el diseño de las políticas de igualdad, ajustadas a la realidad de la empresa, donde se definen los objetivos específicos en base a la información extraída de diagnóstico y se establecen las áreas de actuación, así como las medidas concretas, el calendario de actuaciones y los recursos económicos y personales necesarios para la ejecución. Para definir los objetivos es necesario actuar en las situaciones discriminatorias detectadas, identificar qué áreas se pueden mejorar, priorizar aquellas mejoras más necesarias y dejar para más adelante esas medidas que se consideren más dificultosas de aplicar. A su vez, será necesario tener en cuenta los obstáculos que pueden impedir la implantación de las medidas propuestas, las personas destinatarias de las mismas, y por último, el impacto de género, es decir, los efectos de la implantación de las medidas para las mujeres y para los hombres.

**Fase 4:** Ejecución: en esta etapa se ejecutan las medidas establecidas en la fase previa y se activan los mecanismos de seguimiento con la finalidad de detectar la viabilidad y la aceptación de las medidas.

Es necesario que se comuniquen al personal de la empresa las actuaciones que se llevarán a cabo. Durante esta fase, se realizan informes periódicos de seguimiento que permitirán conocer los resultados e identificar los obstáculos que se pueden presentar durante la implantación de las acciones. Será imprescindible realizar el seguimiento y la valoración de cada una de las acciones durante el procedimiento de implantación. Por lo tanto, esta fase se divide en:

- Ejecución de las acciones previstas

- Comunicación, información y sensibilización a todo el personal de la empresa sobre las medidas que se implantarán. Al mismo tiempo, se informará a la clientela y a las empresas proveedoras del compromiso de la empresa con las políticas de igualdad.

- Seguimiento y control.

- Análisis de los resultados y recomendaciones a considerar.

Fase 5: Evaluación: se trata de la última fase del Plan de Igualdad donde se evalúa el grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad y se identifican las necesidades o situaciones que aún no han sido resueltas, estableciendo líneas orientadas para el desarrollo de nuevas acciones.

De esta forma, la fase de evaluación nos permite comprobar la viabilidad del Plan de Igualdad y su efectividad. Por esta razón, se diseñan indicadores de evaluación del plan, se concretan los instrumentos de recogida de información para definir los tipos de evaluación que se utilizarán, se elaboran informes periódicos y se realizará una evaluación final. La evaluación de los indicadores permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan y los obstáculos que se han producido, analizar el desarrollo del procedimiento, reflexionar sobre la efectividad de las acciones diseñadas e identificar nuevas áreas de mejora. La evaluación servirá para realizar recomendaciones de mejora a implementar en un futuro.

### Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio Español para la empresa Bepers, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de Bepers, o que pudieran depender de él durante la vigencia del presente plan, en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

### Vigencia del Plan

El presente Plan tiene una vigencia de 3 años. No obstante, al ser un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, cuyos plazos de aplicación varían, el Plan estaría ligado a la consecución de los objetivos correspondientes que se fijan en el presente documento.

En el supuesto de que sea necesario realizar acciones positivas, la vigencia de éstas subsistirá mientras subsista cada supuesto discriminatorio que se pretenda corregir. Hasta que no se apruebe un nuevo Plan, se mantendrá prorrogado el contenido del de este Plan.

# COMPROMISO

Bepers tomó la iniciativa activa y ha adoptado el compromiso de realizar su Plan de Igualdad, hecho que supone comprometerse de forma integral con los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación, más allá de la mera obligación del Plan. Mediante este Plan se incorporará la filosofía de la igualdad en la cultura de la empresa y nos dará la oportunidad de mejorar posibles debilidades que se puedan dar en la empresa conforme a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otro lado, se definieron dos Comisiones de igualdad -una en los Centros de Cataluña y otra en los Centros de Madrid-, según se recoge en los Convenios Colectivos de aplicación, que será la encargada de analizar, desarrollar y validar el Plan de Igualdad de la empresa.

Las Comisiones de igualdad se encuentran formadas por:

Cataluña

Dña. Matilde Roldán

Dña. Sara Silva

D. Bruno Barrera

Dña. Ana Cruz

Dª. Emilia Salvador

D. Víctor Ricarte Grau

Madrid

Dña. Rosa Fernández Domínguez

Dña. Rosa María Molero Díaz

D. José Luis Plaza Almansa

D. José Luis Díaz Gómez

D. Antonio Mateo Suárez

D. Rubén Jiménez Sánchez

D. Germán-Douglas Jiménez Santos

Dña. Carmen Moreno Ventas

# EL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de situación realizado por la Empresa se ha basado en toda la información que en la misma obra, en concreto, se ha trabajado sobre la base de los datos estadísticos y situaciones de hecho de la historia reciente de Bepers. La extracción de los datos para el diagnóstico se ha realizado a fecha 31 de diciembre de 2013.

El diagnóstico ha comenzado examinando los datos estadísticos y la situación de partida en la que se encuentran las relaciones laborales en Bepers respecto de la aplicación del principio de Igualdad y no discriminación por razón de sexo en los ámbitos que más adelante se describen, y, en segundo lugar, para poder diagnosticar situaciones que, en su caso, deban ser corregidas, eliminadas o simplemente prevenidas.

En relación a los datos cuantitativos, estos son algunos de los aspectos sobre los que se recaba información:

- Análisis de la plantilla por sexos, edad, tipología contractual, servicios y categoría profesional.

- Absentismo por sexos, procesos, servicio y categoría profesional.

- Altas y bajas de trabajadores y trabajadoras por sexo.

- Índice de rotación por sexos.

- Excedencias y reducciones de jornada por motivos y sexo.

- Retribución según convenio colectivo de aplicación

- Personal que ha recibido formación por categoría y sexo.

Una vez recopilados estos datos se procedió a la recogida de la información necesaria para llevar a cabo el análisis cualitativo. Con esta finalidad se revisó la información procedente de:

* Página web de la empresa
* Ejemplos de anuncios de ofertas de trabajo
* Política de contratación y selección
* Plan de formación
* Protocolo de actuación contra el acoso

#### Análisis de datos para ejes estratégicos

El diagnóstico se estructuró en torno a una serie de ejes estratégicos que nos ayudaron a ordenar la información y a concretar el análisis sobre la situación de la empresa, respecto a los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación.

El objetivo de organizar estos ámbitos fue identificar qué medidas existen en la empresa, cuál es la situación de las mujeres y hombres en aspectos como su presencia en la empresa, las condiciones laborales existentes, comprobar la igualdad retributiva o si es posible la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla.

En este sentido, para comprobar si existía discriminación por razón de género, se analizaron los siguientes ámbitos:

|  |
| --- |
| 1. Igualdad de oportunidades |
| 2. Responsabilidad social |
| 3. Comunicación, imagen y lenguaje. |
| 4. Distribución de la plantilla |
| 5. Política retributiva |
| 6. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral |
| 7. Acceso, formación, desarrollo y promoción. |
| 8. Prevención del acoso sexual y de condiciones discriminatorias. |
| 9. Condiciones laborales, condiciones físicas y Prevención de Riesgos Laborales |

## Comparativa convenios colectivos

Se analizaron los diferentes convenios de aplicación a fin de determinar las coincidencias y las referencias a la igualdad de oportunidades que contenía cada convenio. (Para más información consultar el Informe de Diagnóstico presentado, pág. 148 a 198).

## Resumen de las conclusiones del diagnóstico

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | PUNTOS FUERTES | PUNTOS DÉBILES |
| Cultura de igualdad | Concienciación por parte de la empresa de la necesidad de incorporar una cultura de igualdad y no discriminación.  Redacción del presente Plan de Igualdad de Oportunidades para formalizar el compromiso de la empresa.  Puesta en marcha del Comité de Igualdad.  Presupuesto asignado para llevar a cabo el Plan de Igualdad de Oportunidades y poder desarrollar las acciones previstas. | | Ausencia de medidas protocolizadas de forma tangible orientadas a hacer efectivo el principio de igualdad. |
| Igualdad y RSC | La empresa está trabajando en un programa de Responsabilidad Social Corporativa. | | No se constata la igualdad de oportunidades en el trato con la clientela, empresas proveedoras, empresas externas.  No participa en campañas, encuentros proyectos para promover la igualdad de oportunidades.  Hay oportunidad de extender el compromiso con la igualdad al entorno social donde actúa Bepers. |
| Comunicación, imagen y lenguaje | Existencia de mecanismos que faciliten el acceso a la información al conjunto de la plantilla: comunicaciones vía correo electrónico, tablones de anuncios, reuniones, etc.  Uso de imágenes neutras en la página web y en la publicidad.  Existencia de diferentes canales de comunicación ascendente y descendente. | | Inexistencia de un manual para un uso no sexista del lenguaje.  Uso de lenguaje androcéntrico en algunas ocasiones.  Inexistencia de sistemas de comunicación externa para dar a conocer el Plan de Igualdad de Oportunidades, entre los usuarios, empresas proveedoras, empresas externas.  En ocasiones, el uso del falso genérico masculino en la definición de puestos de trabajo y vacantes. |
| Representatividad | Alto porcentaje de mujeres en puestos técnicos, lo que hace prever un incremento de mujeres mandos intermedios en el futuro a corto-medio plazo.  Incorporación equilibrada de personas de sexo masculino en los últimos tres años que mejorará el equilibrio entre sexos.  Existen categorías laborales definidas por convenio. | | Desequilibrio leve entre sexos en porcentajes genéricos de plantilla.  No existe ninguna estrategia definida y protocolizada a nivel de empresa para garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todos los departamentos.  Se podría hacer una recomendación en el proceso de selección para incorporar personas del sexo menos representado en el área o servicio. |
| Retribución | Política retributiva clara y bien definida fundamentada en la aplicación de los convenios colectivos.  Proyecto en desarrollo a nivel de Grupo IDC de Plan de compensación Flexible. | | Oportunidad de realizar un estudio de salarios. |
| Conciliación | Se ha realizado un estudio sistematizado de las necesidades de conciliación de la plantilla.  La organización ofrece facilidades para pedir permisos, excedencias y horarios de conciliación de forma informal.  Existencia de medidas de conciliación para la plantilla. | | Los datos existentes correspondientes a las cargas familiares del personal son los extraídos del documento de declaración de IRPF 145.  Inexistencia de una base de datos con cargas familiares como padres, madres, abuelos/as a cargo para prever la evolución de las necesidades de conciliación.  Análisis de implantación de nuevas medidas con coste cero y alto impacto.  Las medidas de conciliación y permisos legales existentes son poco conocidos por la plantilla. |
| Formación | Descripción de características y funciones del puesto de trabajo bien definidas.  Existencia de un Plan Anual de Formación.  Diversidad de cursos de formación obligatoria para la plantilla.  La mayoría de la formación se realiza dentro del horario de la jornada laboral.  Se realizan acciones para identificar las necesidades formativas de la plantilla.  Se ofrecen las mismas oportunidades a hombres y a mujeres | | No incorporan la perspectiva de género en la política de desarrollo del personal.  No existe una formación específica en perspectiva de género de las personas responsables de selección.  Revisar los criterios de aplicación en la gestión de los permisos recogidos en los convenios colectivos para verificar que son homogéneos. Se podría realizar una formación a mandos para unificar valores de gestión.  Se podría dar oportunidad a las mujeres limpiadoras de realizar la formación para ser especialista. |
| Prevención del  acoso | Existencia de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y psicológico de Grupo IDC.  Existencia de mecanismos formales para presentar y resolver quejas y denuncias por acoso, actitudes sexistas o trato  discriminatorio. | | No existe ninguna persona o personas formadas responsables del protocolo contra el acoso laboral.  No existe protocolo de prevención del acoso laboral en los diferentes centros. |
| Condiciones Laborales, entorno físico | Estabilidad laboral de la plantilla con mayoría contrato fijo.  Posibilidad de reducciones de jornada y contratos a tiempo parcial que facilitan la conciliación de diversas esferas de la vida.  No se han detectado diferencias específicas intencionales en las condiciones laborales entre los sexos.  Auditoría en Prevención de Riesgos Laborales.  Existe una política de protección de la maternidad. | | Alto porcentaje de absentismo femenino.  - |

# OBJETIVOS

Una vez realizado el diagnóstico de situación se establecen las medidas o acciones correctoras o potenciadoras del principio de igualdad que deben responder a los objetivos que se pretende alcanzar mediante el Plan de Igualdad. Será necesario que se comuniquen las actuaciones que se desarrollaran a todo el personal de la empresa.

A continuación presentamos los objetivos que Bepers persigue con la implementación del presente Plan de Igualdad:

### Objetivos generales:

- Incorporar la igualdad de oportunidades como principio vertebrador de nuestra empresa.

- Hacer de la igualdad de oportunidades un rasgo distintivo de Bepers.

- Transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la empresa.

- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

### Objetivos específicos:

1. Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa.

2. Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.

3. Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla.

4. Tomar las medidas necesarias para evitar la segregación vertical y horizontal por sexos.

5. Garantizar una política retributiva y una clasificación profesional neutra.

6. Fomentar la adopción de disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan un trato en igualdad de oportunidades en cualquier aspecto relacionado con el tipo de contrato, jornada o categoría laboral.

7. Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa.

8. Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa.

9. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla.

10. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.

11. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Una vez establecidos los objetivos, procedemos a describir las medidas, su temporización (el plazo de implementación), las personas destinatarias, las personas encargadas de ejecutar la acción, así como los indicadores que deben permitir valorar su grado de aplicación:

# ACCIONES A IMPLANTAR

## Igualdad de oportunidades

El concepto de igualdad de oportunidades hace referencia a una forma de justicia social que propugna que un sistema es socialmente justo cuando todas las personas potencialmente tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y consiguen los mismos derechos políticos y civiles. En el ámbito empresarial y en referencia al género, la política de igualdad de oportunidades tiene el objetivo de concienciar y sensibilizar al personal y a la dirección de la empresa sobre la necesidad de introducir la igualdad de oportunidades en la cultura empresarial. De manera sistemática, será necesario integrar la perspectiva de género en las políticas, toma de decisiones y en las actividades llevadas a cabo por la empresa (transversalidad de la igualdad de oportunidades).

Este principio se concreta en la voluntad explícita de la empresa para impulsar políticas y medidas que garanticen que el acceso, la promoción y la representación femenina en lugares de responsabilidad y decisión son una realidad y no una mera declaración de intenciones.

Una política activa de promoción de las personas no sólo tiene que permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo sino también fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones (roles y tareas adjudicadas tradicionalmente a la mujer o al hombre) y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas de sus propios objetivos.

La empresa ha hecho firme su compromiso de integrar el principio de igualdad de oportunidades en la cultura empresarial mediante la realización del presente Plan de Igualdad y la creación del Comité de Igualdad, responsable de impulsar y de velar por la igualdad de oportunidades en la empresa. Una cultura de empresa sensibilizada y concienciada de la necesidad de fomentar y respetar la igualdad entre mujeres y hombres permitirá un mejor ambiente de trabajo que provocará en la plantilla una mayor motivación y compromiso con el trabajo.

Este comité se encarga de coordinar el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, y supervisar la puesta en funcionamiento de proyectos para la integración de la perspectiva de género en la empresa.

Las acciones de este ámbito estarán relacionadas con la formalización del plan así como la inclusión de los valores de la igualdad de forma transversal en la empresa.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 1 | Informar del compromiso y el Plan de Igualdad de Bepers a las nuevas incorporaciones. |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa  O.3 Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla. |
| Descripción | Explicación del compromiso y plan de igualdad por parte de la persona responsable o a través de una sesión de e-learning |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Nuevas incorporaciones |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Se ha informado a las nuevas incorporaciones el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades (SÍ/NO)  - Mecanismos que se han utilizado para comunicarlo. |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 2 | Informar al conjunto de la plantilla de la existencia de un plan de igualdad. |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa  O.3 Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla. |
| Descripción | Realizar una campaña informativa/ sensibilización a través de:  Carteles  Comunicaciones en tablón de anuncios |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Se ha comunicado la existencia del Plan al conjunto de la plantilla (SÍ/NO)  - Descripción de mecanismos que se han utilizado para comunicarlo. |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 3 | Comunicar a los usuarios y a empresas proveedoras el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa |
| Descripción | Realización campaña carteles en hospital  Envío de cartas a proveedores |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Públicos externos de la empresa |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Se ha comunicado a la clientela y a empresas proveedoras el compromiso con la igualdad.  - Descripción de mecanismos que se han utilizado para comunicarlo. |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 4 | Reuniones del Comité de Igualdad que permitan evaluar la implantación de iniciativas referentes al principio de igualdad |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa |
| Descripción | Realización de al menos una reunión cada 6 meses de los responsables de igualdad de todos los centros a fin de poner en común necesidades y prácticas |
| Plazo de implementación | Anual |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | Nº de reuniones realizadas durante el último semestre |

## Responsabilidad social

La Responsabilidad social es el compromiso que los miembros de una sociedad, ya sea como individuos o individuas o como miembros de algún grupo, tienen tanto entre sí como para la sociedad en su conjunto. La responsabilidad social se diferencia de la responsabilidad política porque no se limita al cumplimiento legal y normativo.

Dentro de este marco, la responsabilidad social en la empresa hace referencia a la forma de orientar la acción de las empresas de manera que se tengan en cuenta los impactos de todos los aspectos que sus actividades generan sobre su clientela, su plantilla, su accionariado, la comunidad local, el medio ambiente y la sociedad en general. Por un lado, implica el cumplimiento de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral y medio ambiente y, por otro lado, otras acciones voluntarias que la empresa quiera emprender para mejorar el bienestar de su plantilla, las comunidades donde opera y la sociedad en general.

La Responsabilidad Social Empresarial también consiste en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social. La empresa, al mismo tiempo, tiene que tener en cuenta sus relaciones con las empresas proveedoras, empresas concesionarias y contratadas que estas sean socialmente responsables y sean modélicas en el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación.

Hoy por hoy la asunción de la responsabilidad social en alguna de sus variedades, como la de la igualdad de oportunidades, es una de las mejores maneras que tiene una empresa para disfrutar de una buena reputación y de un Prestigio ante su clientela y la sociedad en general. De esta manera, la identificación de una empresa como socialmente responsable tiene que comportar la confianza de los sectores consumidor e inversor, y del resto de interlocutores.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 5 | Participación en acciones externas, jornadas, congresos, premios relativos a la igualdad |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa |
| Plazo de implementación | Diciembre 2014 |
| Personas destinatarias | Sociedad |
| Personas responsables | Equipo de RRHH / Comisión igualdad |
| Indicador evaluación | Nº de participaciones en acciones externas de Igualdad, RSC |

## Comunicación, imagen y lenguaje

La Comunicación de una empresa se compone de múltiples elementos, tanto internos como externos, que, desarrollándolos, constituyen la **plataforma de proyección de su imagen.**

La Comunicación Corporativa es el conjunto de mensajes que una institución proyecta a un público determinado con el fin de dar a conocer su misión y visión y poder establecer una conexión entre ambos. En este sentido, la comunicación corporativa pretende proyectar a la clientela y a otras personas que se relacionan con la empresa, una imagen determinada que trasmita la identidad y valores que la empresa persigue.

En referencia al tema que nos ocupa, Bepers ha realizado acciones informativas para el Comité de igualdad sobre la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades y la ley. En este sentido, también será necesario que en un futuro, la empresa forme e informe sobre la existencia del Plan y las medidas que se implantarán a partir de la firma del presente documento.

La comunicación interna es uno de los aspectos fundamentales de la política de comunicación de la empresa. Se trata de la interrelación de todo el personal de la organización y esta se tiene que caracterizar por ser clara, transparente y bidireccional.

Esta comunicación interna puede ser:

**- Formal:** en general se refiere a los aspectos laborales y utiliza canales oficiales, habitualmente escritos.

**- Informal:** por un lado, está aquel tipo de comunicación, el contenido de la cual y pese a ser de aspectos laborales, utiliza canales no oficiales; por otro, aquella comunicación de carácter no oficial no relacionada directamente con los aspectos laborales.

**- Vertical:** es aquella comunicación que se genera en las áreas directivas de la empresa y desciende utilizando los canales oficiales. Una comunicación corporativa óptima es aquella en la que también se da una comunicación vertical ascendente.

**- Horizontal:** se desarrolla entre el personal de un mismo nivel de la estructura la de organización. Pocas veces utiliza los canales oficiales y suele ser informal.

Respecto a la comunicación de la compañía, se ha aprobado reciente un plan de comunicación interna que establece los principios generales de actuación en este ámbito. En él la empresa asume el compromiso de informar.

La empresa considera que los canales descendentes, ascendentes e interdepartamentales de información y comunicación deben ser elementos clave generadores de colaboración, trabajo en equipo y participación.

La información y comunicación deben crear corrientes de opinión que aseguren un buen clima social, adhesión, participación e integración en el Hospital.

El personal de la empresa a su vez, debe respetar la confidencialidad y reserva de la información estratégica o de la derivada de los procesos de negociación que pudiera perjudicar su buen fin.

Es importante velar por la neutralidad del lenguaje que se utiliza en la comunicación corporativa, tanto a nivel interno como externo. Toda la comunicación, tanto interna (lenguaje) como externa (imagen de la empresa) se tiene que utilizar un lenguaje y una comunicación no sexista conforme a la igualdad de oportunidades. El sexismo en el lenguaje se basa en utilizar el masculino como genérico.

Es necesario que el lenguaje visualice a las mujeres de la organización y reconociendo su contribución a la consecución de los resultados y al éxito organizativo. También sería necesario proyectar una imagen neutra de la organización en el lenguaje utilizado en la documentación escrita, así como en la comunicación oral.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 6 | Revisar el uso del lenguaje y garantizar su neutralidad |
| Objetivo | O.2 Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal. |
| Descripción | Revisar el uso del lenguaje en protocolos, documentos internos y externos, publicación de ofertas laborales y contenidos página web. |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH / Comisión igualdad |
| Indicador evaluación | - Se ha revisado el uso del lenguaje en la documentación, protocolos, ofertas de trabajo y página web (SÍ/NO)  - Persona/s que han realizado la revisión. |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 7 | Reservar en Intranet un espacio exclusivo para difundir el plan de igualdad |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa  O.2 Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal. |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH / Comisión igualdad |
| Indicador evaluación | Existencia de un espacio reservado en Intranet (SI/NO) |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 8 | Crear un manual de estilo de lenguaje no sexista |
| Objetivo | O.2 Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal. |
| Descripción | Redactar un manual de lenguaje no sexista |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH / Comisión igualdad |
| Indicador evaluación | - Existe un manual de estilo sobre lenguaje no sexista (SÍ/NO) |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 9 | Comunicar la existencia de un manual de estilo del uso no sexista |
| Objetivo | O.2 Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.  O.3 Facilitar el acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla. |
| Descripción | Comunicar a todos los colaboradores/as la existencia del manual de lenguaje no sexista |
| Plazo de implementación | Julio 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH / Comisión igualdad |
| Indicador evaluación | - Se ha comunicado el manual de estilo (SÍ/NO)  - Qué medios se han utilizado para comunicarlo  - El manual es accesible a toda la plantilla (lugar en el que puede encontrarse) |

## Distribución de la plantilla

En este apartado se han tratado los aspectos relacionados con la composición de la empresa a nivel de plantilla y bajo la perspectiva de género. Se estudia la distribución de mujeres y hombres por categorías profesionales, posibles acciones de corrección en caso de sub-representación o de sobrerrepresentación de mujeres en determinados lugares o categorías profesionales, así como la edad y la antigüedad de la plantilla.

El objetivo a largo plazo será que las mujeres y los hombres estén representados en todos los niveles y categorías profesionales de la organización, teniendo en cuenta que el sector sanitario está altamente feminizado y las tareas de mantenimiento tienen un claro sesgo masculino.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 10 | A igualdad de condiciones escoger a la persona candidata a un puesto en función del sexo menos representado. |
| Objetivo | O.4 Erradicar la segregación vertical y horizontal por sexos. |
| Descripción | En los procesos de selección externos, a igualdad de condiciones, formación y méritos escoger a la persona del sexo menos representado en el departamento o área |
| Plazo de implementación | Diciembre 2014 |
| Personas destinatarias | Nuevas incorporaciones y nuevos accesos a puestos de responsabilidad |
| Personas responsables | Equipo de RRHH / Comisión igualdad |
| Indicador evaluación | - Nº de personas incorporadas en áreas donde están infrarrepresentadas |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 11 | Revisar la denominación y descripción de los puestos de trabajo y competencias para asegurar que no exista discriminación |
| Objetivo | O.4 Erradicar la segregación vertical y horizontal por sexos. |
| Descripción | Revisar la denominación y la descripción de los puestos de trabajo y competencias profesionales, comenzando por las categorías de limpiadoras y cristaleros, lavandería y limpiadores especialistas. Revisar acuerdos antiguos |
| Plazo de implementación | Primer trimestre de 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Nº de mujeres especialistas  - Nº Acciones implementadas para generar la nueva situación |

## Política retributiva

La aplicación de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género en materia de política retributiva implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres. Es decir, un mismo trabajo o un trabajo de igual valor tienen que estar retribuidos igual para hombres y mujeres. El concepto “**trabajo de igual valor”** indica aquel tipo de trabajo que pese a que no sea idéntico a otro, requiere capacidades y esfuerzos equivalentes, supone iguales responsabilidades y está sometido a similares condiciones de trabajo.

En Bepers la política salarial viene definida por las tablas salariales determinadas por los convenios colectivos que aplican a las diferentes áreas de la empresa.

#### Beneficios sociales

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a su plantilla. Estos beneficios pueden ser financiados total o parcialmente por la empresa.

En el momento actual en el que nos encontramos cada vez más las personas tienen en consideración este aspecto, ya que en ocasiones se deja de ganar más en el sueldo pero en cambio salen ganando por un "salario emocional" que les hace valorar a la empresa más positivamente.

La función de estos beneficios es mantener y aumentar la fuerza laboral dentro de un nivel satisfactorio de moral y productividad, así como también, ahorrar esfuerzos y preocupaciones a su plantilla. Cada convenio recoge los beneficios que se conceden. Ver comparativa convenios.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 12 | Realizar un estudio retributivo que asegure la total equidad en la retribución de todas las personas |
| Objetivo | O.5 Garantizar una política retributiva y una clasificación profesional neutra. |
| Descripción | Realizar un estudio de la retribución media de hombres y mujeres de la empresa, por categoría, a fin de verificar que las diferencias no constituyen una discriminación por sexo |
| Plazo de implementación | Segundo Trimestre de 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Evidencia del análisis realizado |

## Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

La política de empresa orientada a la conciliación permite el desarrollo de las personas que forman parte de ella en diferentes ámbitos, al compatibilizar el espacio personal, laboral, social y familiar.

La conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral es un factor clave para conseguir una igualdad efectiva y no únicamente formal entre hombres y mujeres, dado que fomenta una participación más equilibrada de las personas de ambos sexos en los ámbitos económicos, social y civil.

Así, se hace necesario buscar nuevas fórmulas de organización del tiempo de trabajo que permitan un repartimiento equilibrado de responsabilidad en la vida profesional y privada.

La conciliación implica equilibrar las diferentes esferas de la vida de las personas: laboral (actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que es necesario una prestación económica), familiar (actividad relativa al cuidado y las obligaciones familiares, que se llevan a cabo en el ámbito doméstico exenta de retribución), personal (actividad llevada a cabo en un espacio y tiempo propios en que las personas se ocupan de ellas mismas).

El reparto equitativo de las responsabilidades derivadas del espacio doméstico y de la familia supone para mujeres y hombres consecuencias desiguales.

De esta manera facilitar la conciliación es un requisito ineludible para asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Unas condiciones de trabajo que sean respetuosas con las necesidades y responsabilidades que tenemos todas las personas aumentan el compromiso con el trabajo y la empresa.

La Empresa está realizando un estudio sobre el estado actual de la ordenación del tiempo de trabajo de sus trabajadores y del ejercicio de los derechos laborales relativos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sobre todo, a la luz de la reforma que los mismos han experimentado con la Ley de Igualdad y las sucesivas reformas de la legislación laboral vigente.

La Empresa es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de todos estos derechos por parte de los trabajadores, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redunda en la optimización de los recursos y el rendimiento de los trabajadores y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

Bepers velará por la equiparación de derechos y la igualdad de trato entre el colectivo de trabajadores que disfrutan algún derecho de conciliación (actualmente, sólo las mujeres de la plantilla) respecto del colectivo que no lo hace (el hombre) con el fin de que las responsabilidades familiares no menoscaben y ralenticen el desarrollo laboral y profesional de un trabajador.

Esta realidad nos tiene que reafirmar en la necesidad de que las medidas de conciliación de la vida personal y laboral vayan encaminadas tanto a hombres como a mujeres para favorecer la corresponsabilización de los sexos en el ámbito doméstico.

En relación a las cargas familiares, la empresa no dispone de un registro desagregado por sexo que recoja las cargas familiares de su personal. Sería conveniente crear un registro de cargas familiares por sexo y que indicara el tipo de carga de que se trata (hijos/as, abuelos y abuelas, familiares dependientes…).

Bepers está en vías de implantación del Modelo EFR a través Grupo IDC en toda la organización, como reconocimiento a su trabajo en el ámbito de la conciliación. Hecho que manifiesta la clara apuesta de la empresa por el bienestar de las personas trabajadoras.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 13 | Inventario voluntario de cargas familiares (hijos/as, mayores o dependientes) para ajustar las medidas de conciliación |
| Objetivo | O.11 Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. |
| Descripción | Crear un inventario voluntario -de manera que manifiesten su situación sólo aquéllas personas que así lo consideren- de cargas familiares de las personas trabajadoras -a fin de ajustar las medidas de conciliación a las necesidades reales de la plantilla. |
| Plazo de implementación | Abril 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Evidencia documental del registro |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 14 | Publicación de ofertas de movilidad |
| Objetivo | O.11 Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras |
| Descripción | Publicación de las vacantes en diferentes centros del Grupo para impulsar la movilidad y el acercamiento de los colaboradores/as a sus familias |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables |  |
| Indicador evaluación | - Evidencia documental de la publicación de las ofertas |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 15 | Estudio de las necesidades de conciliación de las personas y de nuevas medidas con posibilidad de implantación |
| Objetivo | O.11 Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras |
| Descripción | Realización de un diagnóstico sobre la realidad de las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras.  Análisis de nuevas medidas que se podrían implantar. |
| Plazo de implementación | Octubre 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Evidencia del diagnóstico realizado |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 16 | Obtención certificado EFR |
| Objetivo | O.11 Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras |
| Descripción | Poner en marcha el proceso para la sistematización de las medidas de conciliación a través de la obtención del Certificado de Empresa Familiarmente Responsable |
| Plazo de implementación | Abril 2016 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Puesta en marcha del proceso ( SÍ/NO)  - Obtención del certificado EFR |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 17 | Información/ acuerdos guarderías, colegios, centros deportivos |
| Objetivo | O.11 Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras |
| Descripción | Ofrecer a las personas trabajadoras algún tipo de acuerdo, información sobre guarderías, colegios, centros deportivos |
| Plazo de implementación | Abril 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Evidencias documentales de los acuerdos  - Evidencia de la información ofrecida  - Número de personas a las que se informó |

## Acceso, formación desarrollo y promoción

En Bepers para la selección y la contratación de personal existe un una política protocolizada que permite el establecimiento de un procedimiento con unos criterios claros y definidos, que ayudan a conseguir un procedimiento más objetivo.

Respecto a la formación, se dispone de un Plan de Formación Anual y un presupuesto para llevarlo a cabo.

Acceso

El hecho de descuidar el equilibrio por sexo puede derivar en plantillas altamente rígidas y segregadas que aportan a la empresa valores y experiencias poco diversas y muy limitadas. Se reconoce la femenización del sector sanitario, pero sería conveniente integrar equipos diversos.

Bepers da la oportunidad a todas las personas independientemente de sus características físicas y étnicas, la empresa se asegura trabajadores/as motivados/as, satisfechos/as con el puesto de trabajo y, en consecuencia, aseguran estabilidad y buen rendimiento.

La selección de personal se realiza dentro de un **procedimiento uniforme y transparente** donde se selecciona la persona que asegure las características técnicas e interpersonales necesarias para ofrecer el rendimiento esperado en un puesto de trabajo concreto. Al mismo tiempo, a través del Convenio de aplicación se da el establecimiento de unas **condiciones contractuales claras y transparentes.**

Con el fin de asegurar un procedimiento de selección uniforme y transparente será necesario escoger las herramientas adecuadas y las más objetivas posibles, que estarán orientadas a evaluar estrictamente las competencias laborales y evitarán tratar aspectos personales y aspectos ajenos al puesto de trabajo.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 18 | Incorporar la perspectiva de género en las pruebas de selección así como en la definición y la valoración de los puestos de trabajo. |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa  O.7 Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso en la empresa.  0.8 Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa |
| Descripción | Definir un cuestionario estándar para las entrevistas de selección.  Revisar la definición y valoración de puestos a fin de incorporar la visión de la igualdad |
| Plazo de implementación | Abril 2015 |
| Personas destinatarias | Nuevas incorporaciones |
| Personas responsables | Equipo de RR.HH. |
| Indicador evaluación | - Se ha incorporado la perspectiva de género en la selección, la definición y la valoración de puestos de trabajo (SÍ/NO).  - Persona/s que han realizado esta tarea. |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 19 | Formar al equipo de RRHH en igualdad de oportunidades |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa  O.7 Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso  en la empresa  0.8 Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa |
| Descripción | Impartir una formación a todas las personas del área de RRHH sobre igualdad de oportunidades en la empresa |
| Plazo de implementación | Primer semestre de 2015 |
| Personas destinatarias | Personal de Recursos Humanos |
| Personas responsables | Equipo RRHH |
| Indicador evaluación | - Se ha formado al personal de RRHH (SÍ/NO)  - Nº de personas formadas |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 20 | Definición de un protocolo estándar de selección de personas |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa  O.7 Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso  en la empresa |
| Descripción | Definición de un protocolo de selección de personal teniendo en cuenta los criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades. |
| Plazo de implementación | 2015 |
| Personas destinatarias | Personal de Recursos Humanos |
| Personas responsables | Equipo de RR.HH. |
| Indicador evaluación | - Evidencia documental  - Evolución de las personas seleccionadas último año |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 21 | Definición de un protocolo de cambio de centro y horario |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa  O.7 Incorporar criterios igualitarios en los procesos de acceso y promoción en la empresa |
| Descripción | Definición de un protocolo de cambio de centro y horario teniendo en cuenta los criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades. |
| Plazo de implementación | Enero 2016 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RR.HH. |
| Indicador evaluación | - Evidencia documental  - Nº de cambios en los últimos 3 años |

Promoción y desarrollo.

En referencia a la promoción, se sigue un procedimiento determinado dónde gracias a la definición del puesto de trabajo, cuando se promociona a un determinado cargo, todas las personas que acceden tienen claras las funciones que tendrían que desarrollar.

Según los datos recogidos en la encuesta realizada al personal, el proceso de promoción se rige, en un alto porcentaje por criterios objetivos. Pero también cabe destacar el alto porcentaje de respuestas “no sé”. Lo que hace recomendar divulgación y transparencia de la política de promoción.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 22 | Revisión de los criterios de promoción |
| Objetivo | O.8 Aplicación de criterios igualitarios en la promoción interna de la empresa |
| Descripción | Revisar los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias |
| Plazo de implementación | Diciembre 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RR.HH. |
| Indicador evaluación | - Se han revisado los criterios de promoción (SÍ/NO). |

Formación

En referencia a la formación, en la empresa existe un procedimiento y un Plan de Formación Anual donde se planifican las diferentes acciones formativas que la empresa llevará a cabo a lo largo del año. La formación normalmente se intenta que sea durante la jornada laboral.

En el Plan de Formación Anual se definen tanto los destinatarios como los objetivos, las horas o el tipo de formación, y se establece un calendario.

Proponemos formar al personal y al personal directivo en igualdad de oportunidades.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 23 | Formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa |
| Descripción | Llevar a cabo una acción formativa on line para toda la plantilla en los valores de igualdad y la difusión del presente plan |
| Plazo de implementación | 2014/2015 |
| Personas destinatarias | Plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RR.HH. |
| Indicador evaluación | - Se ha formado a la plantilla en perspectiva de género  (SÍ/NO)  - Nº de personas formadas y puesto que ocupan. |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 24 | Formación específica en materia de igualdad, conciliación y diversidad para personal directivo. |
| Objetivo | O.1 Incorporar el principio de igualdad de oportunidades a la cultura de la empresa. |
| Descripción | Incluir en el Plan de formación anual una sesión o formación on line sobre los conceptos de igualdad, conciliación de la vida personal y laboral y diversidad para personal directivo. |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RR.HH. |
| Indicador evaluación | - Número de personas que han recibido formación en igualdad de oportunidades |

## 8. Prevención del acoso sexual y de conductas discriminatorias.

Uno de los puntos más importantes que recoge la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres es el establecimiento de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo.

El artículo 48 de la Ley obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de género, así como arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para intervenir ante las denuncias o reclamaciones que pueden formular las personas que hayan sido objeto del mismo.

La Ley define el acoso sexual como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de carácter sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Por otro lado, se habla de acoso por razón de sexo cuando la situación en la que se produce el comportamiento no deseado con propósito o resultado degradante está relacionado con el sexo de la persona acosada.

La Ley de igualdad también considera discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera 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 una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y exigir el cumplimiento efectivo del protocolo de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

En la empresa para erradicar este tipo de actitudes sexistas se propone un **protocolo de prevención del acoso**.

Bepers declara su intención de conseguir un entorno de trabajo productivo seguro y respetuoso para todas las personas que lo conforman. Así, todas las mujeres y hombres de la empresa tienen el derecho que se respete su dignidad como personas y tienen la obligación de tratar a las personas con respeto.

Este protocolo se aplica tanto a todo el personal de Bepers como aquellas personas que se relacionen con la organización (usuarios, proveedores/as, personas candidatas, personas en proceso de formación, etc.).

**El protocolo contra el acoso sexual es una herramienta de carácter eminentemente práctico, que pretende prevenir este tipo de conducta y dar pautas de actuación en caso de que se den en la empresa.** Por eso es importante que exista y esté bien definido, se haya formado a personal para implementarlo y se designe a la persona responsable de coordinarlo. Además, tiene que ser conocido por la totalidad de la plantilla y tiene que estar adaptado a las condiciones específicas de cada centro de trabajo con la finalidad que sea una herramienta útil.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 25 | Formación específica en el protocolo de acoso para la/s personas responsables |
| Objetivo | O.10. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla. |
| Descripción | Formación en el protocolo de prevención del acoso para la/s personas responsables del mismo. |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Equipo responsable del Protocolo de Prevención del Acoso |
| Personas responsables | Equipo de RR.HH. |
| Indicador evaluación | - Número de personas que han recibido formación |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 26 | Divulgar el protocolo de prevención del acoso laboral |
| Objetivo | O.10. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla. |
| Descripción | Divulgar el procedimiento de acoso laboral entre la plantilla de Bepers a través de los canales y acciones más adecuadas, como la publicación de un tríptico con los contenidos más importantes. |
| Plazo de implementación | 2014 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Número acciones realizadas  - Evidencias documentales de la comunicación realizada |

## Condiciones laborales, condiciones físicas y prevención de los riesgos laborales

Las condiciones de trabajo son un aspecto fundamental en cuanto al bienestar de los trabajadores y trabajadoras. Del mismo modo, la filosofía de la organización y su voluntad por garantizar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres se plasma de forma evidente en las condiciones de trabajo, que deben garantizar la ausencia de discriminación por razón de género, teniendo cuidado de las características de cada puesto de trabajo.

Bepers garantiza un trato totalmente igualitario respecto a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, bajas, despidos, etc.).

Respecto a la **tipología de contrato**, se puede afirmar que el contrato por excelencia es el contrato fijo, tanto para hombres como para mujeres. De esta manera, la política contractual de la empresa, al optar por los contratos indefinidos, genera estabilidad en la plantilla y propicia la seguridad laboral y, por tanto, el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de Bepers. Este hecho pone de manifiesto que la voluntad prioritaria de la empresa es hacer un equipo compacto y permanente, fidelizando la plantilla con contratos indefinidos.

#### Condiciones físicas y Prevención de Riesgos Laborales

Están definidos los mecanismos de prevención de riesgos laborales, la ergonomía del puesto de trabajo, la disposición, la distribución correcta del espacio, las condiciones de iluminación, de ruido, etc., y la adecuación del lugar y de los espacio a las características de todas las personas que forman parte de la empresa, poniendo especial atención en aquellas con necesidades específicas, como personas con discapacidad o mujeres embarazadas.

Además, se comprueba la adecuación de los espacios comunes o compartidos y salas, vestuarios, servicios, duchas, etc. a las características de mujeres y hombres.

#### Prevención de riesgos laborales

En cuanto a prevención de riesgos laborales, Bepers realiza las correspondientes auditorías legales del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales conforme a las exigencias establecidas por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y la normativa específica vigente.

Para las nuevas incorporaciones se explica la política de PRL, así como los aspectos a tener en cuenta en caso de emergencia y prevención de accidentes laborales.

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 27 | Revisión de los espacios de los centros asignados a hombres y mujeres |
| Objetivo | O.10. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.  O.11. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. |
| Descripción | Revisar todos los espacios asignados a mujeres y hombres en todos los centros, y corregir si hubiera alguna diferencia.  as |
| Plazo de implementación | Abril 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Evidencias documentales de acción  - Acciones de corrección realizadas (si las ha habido) |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 28 | Medidas de protección a la maternidad |
| Objetivo | O.10. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.  O.11. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. |
| Descripción | Mantener las medidas de protección a las mujeres embarazadas |
| Plazo de implementación | Abril 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Número acciones realizadas  - Evidencias documentales de acción |

|  |  |
| --- | --- |
| Medida 29 | Medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género |
| Objetivo | O.10. Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla.  O.11. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras. |
| Descripción | Implantar medidas de protección a las víctimas de violencia de género, teniendo en cuenta la legislación catalana que aplica a fin de facilitar el reconocimiento de la víctima como tal a través de la acreditación médica o de los servicios sociales correspondientes. |
| Plazo de implementación | Abril 2015 |
| Personas destinatarias | Toda la plantilla |
| Personas responsables | Equipo de RRHH |
| Indicador evaluación | - Número acciones realizadas  - Evidencias documentales de acción |

## Seguimiento y evaluación

En esta fase se evalúa, tanto el grado de aplicación del Plan de Igualdad como los logros conseguidos en relación a los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para evaluar el primer aspecto se utilizan los indicadores de medidas establecidos en el apartado anterior, para evaluar el grado de incorporación de los principios de igualdad y no discriminación es conveniente elaborar un nuevo diagnóstico una vez finalizado el tiempo de implementación del plan (en dos/tres años), comparándolo con el diagnóstico actual y observando los aspectos mejorados y detectando aquellos que todavía requieren de actuaciones para corregirlos.

A estos indicadores agregaremos otros que complementarán la evaluación del plan:

|  |  |
| --- | --- |
| Ámbito | Indicadores básicos |
| Política de igualdad de oportunidades | - Existencia de una cultura de igualdad.  - Existencia de un plan de igualdad.  - Existencia de un órgano responsable de la igualdad. |
| Comunicación, lenguaje e imagen | - Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización.  - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista. |
| Representación de las mujeres | - Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad.  - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.  - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.  - Distribución de las mujeres y hombres en la organización. |
| Retribución y contratación | - Proporción de mujeres por categorías y niveles retributivos.  - Retribución anual media de mujeres y hombres.  - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos.  - Porcentaje de bajas y despidos. |
| Acoso y actitudes sexistas | - Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.  - Sensibilización para evitar el acoso y las actitudes sexistas por parte de la Dirección, los mandos y el personal.  - Acciones de la empresa para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso. |
| Conciliación de la vida laboral,  familiar y personal | - Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.  - Existencia de servicios para la conciliación. |
| Condiciones físicas | - Condiciones del espacio laboral asignado a mujeres y hombres.  - Adecuación del espacio de trabajo (vestuarios, lavabos). |

## Distribución de responsabilidades

Para la plena aplicación del Plan de Igualdad y, por tanto, para que la eficacia del mismo devenga en un efectivo cumplimiento de lo dispuesto en él en pro del principio de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres y no discriminación por razón de sexo, dentro de la Empresa se asignan una serie de responsabilidades a fin de distribuir y estructurar el deber genérico empresarial de velar por el cumplimiento efectivo del citado principio.

Para ello, la Empresa considera que todos los estamentos de la misma han de contribuir a la consecución del propósito del Plan, sin perjuicio de las responsabilidades legales que se pudieran derivar directamente para la Empresa como entidad empleadora o para cualquier otro trabajador.

A continuación, se detallan las responsabilidades:

#### COMITÉ DE DIRECCION

El Comité de Dirección se configura como el máximo órgano decisorio del desarrollo de las políticas, actuaciones y medidas que se vayan adoptando en el seno de la empresa y por los cauces previstos en el presente Plan de Igualdad.

Sin embargo, el Comité de Dirección no participará directamente en el desarrollo habitual del Plan de Igualdad, esto es, en la elaboración de diagnósticos o auditorías, de propuestas, en la ejecución de las medidas adoptadas, en el seguimiento y control de la aplicación de dichas medidas, la planificación económica de la medida adoptada, llevanza documental, etc, tareas para las cuales existen otros cargos u órganos en la Empresa con específicas funciones asignadas.

El Comité de Dirección de la Compañía asume, por una parte, (i) una responsabilidad pasiva, que consiste en el deber de ser conocedor de todos los avances relacionados con la aplicación del presente Plan de Igualdad y, por otra parte, (ii) una responsabilidad activa, la cual viene conformada por la obligación de adoptar determinados acuerdos respecto al desarrollo del presente Plan.

En concreto, el Comité deberá:

a) Requerir información de la Dirección de Recursos Humanos sobre los aspectos fundamentales de los sucesivos diagnósticos de situación y de las medidas que se han ido adoptando al respecto y que tengan su reflejo en el presente Plan.

b) Aprobar la versión inicial y las modificaciones del Plan de Igualdad y dar el visto bueno a los posibles acuerdos a los que, posteriormente, se pudieran llegar sobre el Plan de Igualdad con los representantes de los trabajadores, en el caso de que, se proceda a negociar modificaciones o adiciones en el contenido del Plan en un futuro respecto de sus respectivos ámbitos de representación.

c) Hacer que se incluya, en el Informe de Gestión de la Compañía que forme parte de las cuentas anuales, valoraciones sobre los resultados derivados de la aplicación de las medidas negociadas y plasmadas en el presente Plan.

#### DIRECCIÓN DE RRHH

La Dirección de Recursos Humanos es el máximo órgano responsable en materia de igualdad. Deberá cumplir una función ejecutora del Plan y supervisora del nivel del cumplimiento empresarial respecto de las obligaciones que tanto la Ley Orgánica

312007 como el presente Plan de Igualdad imponen en materia de igualdad. En particular, el Director/a de RRHH deberá:

a) Presentar al Comité de Dirección los resultados derivados de las actuaciones o medidas adoptadas en la Empresa que estén siendo aplicadas, al menos, con una periodicidad bianual

b) Actuará como canalizador de información entre los cargos de la empresa con funciones en materia de planificación de igualdad (como las de elaboración de diagnósticos, propuestas en general, aplicación y seguimiento de las medidas a adoptar, entre otras) y el Comité de Dirección.

c) Emitirá propuestas para optimizar el Plan y recibirá las propuestas planteadas por parte del resto de los Directores, sobre las que podrá realizar las oportunas valoraciones. Deberá elevar dichas propuestas al Comité de Dirección, si lo considera oportuno, pudiendo informar a su vez de su parecer sobre las mismas.

d) Se coordinará con el Director/a Financiero/a para que se pueda llevar a cabo el objetivo de una medida concreta, cuando dicha medida requiera una planificación financiera específica.

e) Coordinará y supervisará las tareas que por el presente Plan se le encomiendan a los "miembros del equipo de Igualdad y conciliación" (más abajo definidas).

f) En general, realizará cualquier función de aprobación o de dar visto bueno cuando una concreta medida o sistema de seguimiento de la misma así lo contemple en el contenido dinámico del Plan de Igualdad.

g) Será el máximo responsable de velar por el cumplimiento de las Medidas establecidas en el Plan.

h) Será el máximo responsable de la realización del sistema de seguimiento y evaluación previsto en el Plan.

#### GESTOR DE IGUALDAD-CONCILIACION

La persona identificada como Gestor/a de Igualdad-conciliación, será a los efectos operativos, el/ la representante del Comité de Igualdad, que pasará a denominarse el Comité de Evaluación y Seguimiento del Plan. Será la persona que desarrolle funciones de Recursos Humanos incluida la materia de igualdad bajo la supervisión del Director/a de Recursos Humanos.

El Gestor/a de Igualdad, bajo la supervisión del Director/a de RRHH se responsabilizará de los aspectos técnicos del desarrollo del presente Plan.

En concreto:

a) La llevanza documental del Plan, debiendo mantener actualizado el mismo, en lo relativo a las modificaciones o adiciones en la redacción del texto.

b) La verificación y control del desarrollo de la aplicación de las medidas acordadas, respecto del calendario previsto para su seguimiento.

c) Control del desarrollo de la aplicación de las medidas respecto de las personas encargadas del mismo y las áreas, departamentos, lugar o centro de trabajo donde se deban aplicar, debiendo consignar documentalmente la verificación del cumplimiento de las funciones que un determinado cargo u órgano de la empresa deba asumir en una medida o actuación concreta que hubiera sido acordada.

d) Mantener actualizados los soportes físicos de almacenamiento del contenido del Plan, debiendo tener disponibles en todo momento las carpetas físicas por duplicado, así como copias en soporte informático.

e) Encargarse de que la versión vigente del Plan esté en la Intranet o que debidamente sea entregada copia íntegra del texto a cada empleado, y que figure en el Proceso de Acogida.

f) Estar al corriente de la tramitación ante el Ministerio de Trabajo del distintivo de Igualdad y realizar las actuaciones necesarias para el mantenimiento de dicho distintivo.

g) Documentar apropiadamente el seguimiento del check-list orientativo de materias para el diagnóstico de situación que en su caso elabore la Comisión de Igualdad.

h) Entrega a los nuevos empleados del Plan y explicación del contenido y obtención del "recibí" en el proceso de acogida.

i) Entrega a cada miembro de la plantilla de carta de responsabilidades concretas y obtención del "recibí".

j) Archivo de toda la información y documentación relacionada con el Plan. El gestor de igualdad contara con el apoyo del equipo de igualdad y conciliación (perteneciente al pilar Orgullo y Compromiso de marca en el proyecto C.J.H.F.)

#### DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO

Todo aquel empleado/a con un determinado grado de responsabilidad que implique directa o indirectamente la dirección de un colectivo de personas deberá velar por el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en su específico ámbito de dirección.

Concretamente, todo Director/a de Departamento deberá:

a) Exigir comportamientos y actuaciones del personal a su cargo de acuerdo con los principios de continua referencia.

b) Mediar en casos en los que se produce alguna situación potencialmente discriminatoria, interesándose por lo ocurrido y ofreciendo alternativas de solución con el visto bueno del Director/a de RRHH.

Los casos de presunta discriminación que se configuren como acoso por razón de sexo, sexual o basado en cualquier otra causa discriminatoria se encauzarán mediante el procedimiento consignado en el Código de Prevención del Acoso implantado en la Empresa.

c) Recibir comentarios, opiniones, quejas, etc, de los empleados/as integrantes del equipo para informar al Director de Recursos Humanos y, en su caso, adoptar la solución apropiada.

d) Emitir si así lo estima oportuno propuestas tendentes a la optimización del Plan, comunicándolas al Director de RRHH para que éste las valore y en su caso las eleve al Comité de Dirección.

#### COMITÉ DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad, que contará con la representación paritaria de la empresa y la RLT, será el encargado de velar por el seguimiento y el cumplimiento de las medidas previstas en el Plan, por lo que será corresponsable de la ejecución de todas las medidas contempladas, así como de su seguimiento y evaluación.

#### PERSONAS TRABAJADORAS

Todas y cada una de las personas empleadas de Bepers deberán respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y deberán cumplir con todo lo previsto en el presente Plan de Igualdad, debiendo poner en conocimiento de su superior jerárquico, del Gestor de Igualdad o del Director/a de Recursos Humanos cualquier circunstancia, actuación, hecho, política o conducta atentatoria de dichos principios.

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

### Índice de contenidos

1. Presentación

2. Normativa de referencia

3. Ámbito de aplicación

4. Objetivos

5. Definiciones

5.1. Exclusiones

6. Comisión de mediación e instrucción del acoso laboral

6.1. Composición de la Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral

6.2.Competencias de la Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral

7. Procedimiento de actuación

7.1. Fase de mediación

7.2. Fase de Instrucción:

7.2.1. Inicio del Procedimiento

7.2.2. Desarrollo

7.2.3. Finalización

7.2.4. Seguimiento de las actuaciones y medidas a adoptar

8. Confidencialidad de la investigación

9. Garantía de indemnidad frente a represalias

10. Difusión

11. Anexo I

#### 1. PRESENTACIÓN

La Dirección de Bepers es consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral. Se parte del convencimiento de que entre los principios de Conducta y Actuación está el «Respeto a las Personas» cómo condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad. Por tanto existe el compromiso de elaborar un **“Protocolo de Actuación”** para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, y desde el principio fundamental que el personal de la empresa tiene derecho a que su trabajo no genere daño en su salud, de conformidad con los principios inspiradores de la normativas y legislación vigente sobre la materia.­­­­­­­­

#### 2. NORMATIVA DE REFERENCIA

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles y españolas la dignidad de la persona así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Lo inaceptable de estas conductas ha sido igualmente sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que «dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo reconociendo que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

También en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo como la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339) que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan en dos ámbitos normativos previos que tienen que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador/a, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por un lado, y por otro, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Físicas, Administrativas y del Orden Social, define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”.

#### 3. AMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es aplicable a todo el personal de los centros de trabajo Bepers, incluido el personal de dirección, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la empresa.

Por tanto, el ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

#### 4. OBJETIVOS

El objetivo general de este protocolo, es definir el marco de actuación en relación a los casos de acoso psicológico o moral, acoso sexual y por razón de sexo, acoso discriminatorio y violencia física, con la finalidad de evitar estos tipos de conductas en los centros de trabajo anteriormente descritos.

Establecer un procedimiento de actuación en caso de que algún trabajador/a detecte o considere que es objeto de acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, pudiendo hacer uso del mismo con el fin de que se lleven a cabo las actuaciones necesarias para determinar la existencia o no de un caso de acoso laboral, y de forma que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para que tales conductas cesen, adoptando medidas que tiendan a la protección de la víctima.

#### 5. DEFINICIONES

En términos generales, son comportamientos relacionados con la violencia laboral:

* **Agresión/ataque**: comportamiento intencionado que daña físicamente a otra persona. Se incluye la agresión sexual.
* **Abuso**: comportamiento que humilla, degrada o indica de otro modo una falta de respeto a la dignidad y valor de una persona.
* **Intimidación/atropello**: comportamiento ofensivo y repetido en el tiempo, con intentos vengativos, crueles o maliciosos de humillar o minar a un trabajador, trabajadora o grupo de trabajadores.
* **Amenaza**: promesa de recurso a la fuerza física o al poder (es decir, la fuerza psicológica), que produce miedo al daño físico, sexual, psicológico u otras consecuencias negativas en las personas o grupos a los que se dirige.
* **Acoso**: conducta no correspondida ni deseada que se basa en la edad, discapacidad, condición de seropositivo, circunstancias familiares, sexo, orientación sexual, género, raza, color, idioma, religión, creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, origen nacional o social, asociación con una minoría, propiedad, nacimiento u otra condición, y que afecta a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo.

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico “acoso y violencia en el trabajo” son las siguientes:

1º.- **Conductas de violencia física**.- son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo.

2º.- **Conductas de violencia psicológica**.- debe distinguirse entre:

Acoso Psicológico o moral en el trabajo

Podemos tomar como más relevantes las siguientes definiciones:

* El art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Físicas, Administrativas y del Orden Social, define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”.
* El **Acuerdo Comunitario sobre Acoso y Violencia,** de 26 de abril de 2007, define el Acoso Moral como **"toda situación en la que un trabajador es sometido, de forma reiterada a conductas que tienen como resultados o por finalidad vulnerar la dignidad del trabajador y crearle un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil".**
* INSHT: NTP 854. “Exposición a conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Acoso Sexual,

Viene definido en el art. 7.1º de la L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

“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.”

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”.

Acoso discriminatorio:

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, artº. 7, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo definen como:

“Toda conducta de violencia psicológica que injusta y desfavorablemente diferencia el trato a otros basado exclusivamente en la pertenencia a: grupo o categoría social distinto, tal como raza, origen étnico, sexo, religión, edad, discapacidad u orientación sexual, afiliación política o sindical”.

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. L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. L.O. 3/2007 de 23 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

##### 5.1. Excepciones

1. No tendrán la consideración de acoso psicológico o moral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entrono, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.
2. En estos supuestos la dirección de la empresa, deberá asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

#### 6. COMISIÓN REGIONAL DE MEDIACIÓN E INSTRUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Con objeto de mediar y/o instruir el expediente de investigación del acoso en el trabajo se crea una ***Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral***.

##### 6.1. Composición de la Comisión Regional de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral

Esta Comisión estará formada por un máximo de cuatro miembros y su composición será la siguiente:

* La Dirección de RRHH
* Un miembro del Servicio de Prevención, preferiblemente con formación en prevención de riesgos psicosociales
* Dos representantes legales de los trabajadores

Cualquier miembro de esta Comisión involucrado en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

#### 6.2. Competencias de la Comisión de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral

La Comisión tendrá como competencias:

* Recibir todas las quejas, reclamaciones o consultas en tema de acoso laboral por parte de los trabajadores y trabajadoras o de terceras personas denunciantes.
* Recibir las denuncias del personal afectado
* Intentar la resolución del problema de manera interna y lo más rápidamente posible, ajustándose sus actuaciones al procedimiento que se recoge en el apartado 7.1 de este Protocolo.
* Si la mediación no resultase efectiva, se instruirá el expediente que seguirá el procedimiento que se describe en el apartado 7.2 de este protocolo.
* Proponer y realizar el seguimiento de cuantas acciones se consideren oportunas ante una situación de acoso, según lo prevenido en el punto 7.2.4., así como dar traslado del caso, cuando se considere necesario, manteniendo la debida confidencialidad según lo prevenido, al Comité de Seguridad y Salud del centro correspondiente o en su caso al Servicio de Prevención y delagados/as de prevención (centros que no exista obligación legal de constituir Comité de Seguridad y Salud)

#### 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

#### 7.1. Fase de Mediación:

En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil y dialogada con la intervención de la Comisión Regional de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral.

Se iniciará con el escrito de denuncia **(Anexo I)** del propio acosado/a o de la persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento o acoso por encontrarse en su entorno laboral. También podrán presentar la denuncia la representación legal de los trabajadores y trabajadoras con el consentimiento expreso de la persona acosada.

En la denuncia se deben detallar las conductas, hechos, las personas activo y pasivo de acoso, así como cualquier información que pueda considerarse oportuna.

Se comunicará este hecho a la Comisión.

Se realizará ***reunión de mediación***: se citará a esta a todas las partes implicadas, en el plazo de **quince *días hábiles***, desde la recepción del escrito de denuncia.

De la reunión de mediación se levantará ***Acta de Mediación*** en la que contendrá las medidas propuestas para la solución del tema. Esta Acta será firmada por todos los asistentes.

En caso de no llegar a acuerdo en la fase de Mediación o que se considere conveniente pasar directamente a la segunda fase, se iniciará la fase de Instrucción.

#### 7.2. Fase de Instrucción

###### 7.2.1. Inicio del Procedimiento

Cualquier trabajador/a que esté siendo objeto de acoso en el trabajo o la persona o personas que tengan conocimiento fundado de situaciones hostiles en su entorno laboral deberán hacerlo por escrito según el Modelo de Presentación de Denuncia (ANEXO I).

En la denuncia se deben detallar las conductas, hechos, las personas directa o indirectamente acosadas, así como cualquier información que pueda considerarse oportuna.

Deberá presentarla dentro de un sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, dirigido al Departamento de Recursos Humanos que a su vez informará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

###### 7.2.2. Desarrollo

Recibida la reclamación, el Departamento de Recursos Humanos a su vez citará a la Comisión Regional de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral para iniciar las actuaciones pertinentes.

La Comisión Regional de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral solicitará por escrito cuanta documentación e información pueda servir para aclarar el tema. Asimismo, podrá citar a declarar a la persona que reclama y a cualquier integrante de la organización que sea necesaria. También podrá girar visitas de inspección y/o comprobación al centro de trabajo en que ocurran los hechos denunciados.

Cuando la Comisión Regional de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral, lo acuerde, por tratarse de situaciones especialmente complejas, se podrá contar con la participación de expertos/as en la materia, aunque no pertenezcan a la Empresa.

###### 7.2.3. Finalización

La instrucción del expediente finalizará con el Informe de la Comisión en el ***plazo máximo de 30 días*,** a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación en el que se incluirá la información siguiente:

* Antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentosplanteados por cada una de las partes implicadas
* Una relación de los hechos del caso que resulten acreditados a juicio de la Comisión.
* Un resumen de las diligencias practicadas por la Comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación.
* Una propuesta de las medidas a adoptar. La propuesta ha de adoptarse por unanimidad.

Este informe será remitido a la Dirección del centro para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias. Asimismo, se remitirá copia a las partes implicadas. La Dirección de la empresa decidirá, en un plazo de 15 días desde la remisión de la propuesta de la Comisión, las acciones a adoptar en relación con la propuesta de la misma, y comunicará su decisión inmediatamente a los afectados.

En caso de que la Dirección no responda dentro del plazo fijado en el párrafo anterior, la acción propuesta por la Comisión se considerará como la decisión tomada, que pasará a tener carácter vinculante y será ejecutiva a todos los efectos.

Cuando la Dirección de la empresa no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las partes y a la Comisión.

###### 7.2.4. Seguimiento de las actuaciones y medidas a adoptar

Las actuaciones que el informe de la Comisión Regional de Mediación e Instrucción del Acoso Laboral recomiende adoptar se llevarán a cabo a la mayor brevedad posible, correspondiendo a la propia Comisión velar por el cumplimiento de las mismas.

#### 8. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, de manera que todas las actuaciones que se lleven a cabo se harán con el debido tacto y respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como al denunciado/a, que tendrá el beneficio de la presunción de inocencia; poniendo la Comisión de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación de confidencialidad.

#### 9. GARANTÍA DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

Los miembros de la Comisión velarán por la indemnidad de las personas que denuncien un caso de acoso o presenten una queja al respecto, sin perjuicio de las sanciones que, en su caso, puedan corresponder las personas que denuncian cuando se demuestre de manera fehaciente la falsedad de la denuncia.

#### 10. DIFUSIÓN

La Dirección de RRHH y la representación de los trabajadores y trabajadoras acordarán la forma de difusión de dicho procedimiento.

## Anexo I Modelo de denuncia de acoso laboral

|  |  |
| --- | --- |
|  | **DENUNCIA DE ACOSO LABORAL** |

**SOLICITANTE**

 Persona afectada  Servicio de Prevención  Recursos Humanos

 Comité de Seguridad y Salud  Delegados/das de Prevención

 Otros

**TIPO DE ACOSO**

 Moral/Laboral  Sexual  Por razón de sexo  Por razón de orientación sexual

 Violencia física  Otras discriminaciones (Especificar)

**DATOS DE LA PERSONA AFECTADA**

Nombre y apellidos NIF

Sexo

 H  M

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Teléfono de contacto Fecha del suceso Hora

|  |
| --- |
|  |

**DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA**

Centro / Departamento / Área: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Vinculación laboral:

 Fijo  Temporal  Antigüedad en la empresa

Puesto de trabajo:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (**Breve resumen de lo ocurrido)

|  |
| --- |
|  |

**PRESENCIA DE TESTIGOS. En caso afirmativo indicar nombre**

 SI  NO

Nombre/s:

**DOCUMENTACIÓN ANEXA**

 Si (Especificar)  No

|  |
| --- |
|  |

**SOLICITUD**

 Solicito el inicio del Protocolo frente al Acoso

En a\_\_\_\_ de\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_de 201 Firma de persona interesada