

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**545** *Resolución de 28 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Service Spain, SLU.*

Visto el texto del Plan de igualdad de la empresa Alcatel-Lucent Transformation Engineering & Consulting Service Spain, S.L.U. (código de convenio n.º 90100652112015), que fue suscrito, con fecha 27 de noviembre de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra, por el Comité de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 28 de diciembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **PLAN DE IGUALDAD ALCATEL-LUCENT TECSS, S.L.U.**

##### *1. Introducción*

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

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y el Comité Intercentros de Alcatel-Lucent TECSS negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

El Plan de Igualdad de Alcatel-Lucent TECSS va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social Corporativa de la Empresa, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Alcatel-Lucent TECSS en esta materia, llegándose a un diagnóstico de la situación actual.

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

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de Alcatel-Lucent TECSS.

Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y en la protección a las víctimas de violencia de género.

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro de Alcatel-Lucent TECSS por lo que, con este fin continuista, se ha constituido una Comisión Paritaria de Igualdad que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en Alcatel-Lucent TECSS.

## 2. *Objetivos*

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de Alcatel-Lucent TECSS y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres en aquellas categorías profesionales en que se hallan infrarepresentadas, de forma que en un futuro próximo se consiga la paridad entre hombres y mujeres. A lo largo de este plan se considera que la mujer está infrarepresentada cuando la proporción de mujeres en el tema que se trata es inferior al 35 % de media, según los datos de plantilla suministrados.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección y contratación, promoción y retribución salarial.

Este Plan de Igualdad persigue facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en Alcatel-Lucent TECSS a través de medidas concretas que posibiliten una compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y las trabajadoras de Alcatel-Lucent TECSS se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la Igualdad.

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

### 3. Acciones

#### 3.1 Acceso a la empresa (Procesos de selección y contratación).

##### 3.1.1 Diagnóstico.

Según los datos que se desprenden del diagnóstico, podemos comprobar que a pesar de que el porcentaje de plantilla de mujeres alcanza el 35%, y que la antigüedad no supera los 3 años, en algunas áreas éste porcentaje no es homogéneo ya que para estos puestos se requiere una experiencia previa.

En concreto se ha detectado un gap en los puestos de supervisión de campo, que están en grupos salariales altos, en donde el 100% de las personas trabajadoras son hombres.

##### 3.1.2 Objetivos concretos.

– Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, raza, religión o creencia.

– Aumentar la proporción de mujeres en la plantilla, consiguiendo superar el actual porcentaje del 35% en por lo menos dos puntos en el plazo de dos años.

– Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones.

– Ampliar la participación de las mujeres en aquellos puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

– Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.

– Facilitar la incorporación del género subrepresentado a puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

– Reducir el gap producido en los puestos de supervisores de obra.

##### 3.1.3 Acciones.

1. Definir y unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades, a las personas responsables de la selección de personal.

3. Utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas y publicaciones.

4. En las pruebas de Selección, entre ellas las entrevistas, se atenderá únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en base a idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

5. A igualdad de condiciones, tendrá preferencia la persona perteneciente al género menos representado en la función.

6. Regular la utilización de subcontratas, si las hubiera, garantizando que éstas no tengan medidas discriminatorias.

7. Contar siempre en los procesos de selección y contratación con la participación de la Comisión Paritaria de Igualdad.

8. Incluir medidas de acción positiva a favor de las mujeres en las convocatorias de empleo, tanto externas como internas dirigidas a cubrir puestos en las que se encuentren infrarrepresentadas.

9. Informar trimestralmente sobre los procesos de selección y contratación a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

##### 3.1.4 Indicadores.

– Número, tipo de actividad y participantes en acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades.

– Valoración cualitativa de los procedimientos de selección.

– Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas.

– Número y porcentaje de contrataciones por género y grupo profesional.

– Número de personas entrevistadas y n.º de personas contratadas, por género para el colectivo de supervisores de obra.

### 3.2 Segregación por niveles y funciones.

#### 3.2.1 Diagnóstico.

Tras analizar los datos de la distribución de la plantilla desde una perspectiva de género, observamos que en los grupos profesionales más bajos, 03 y 04, se encuadran un 92,3 % de la plantilla de mujeres. En el caso de los hombres su presencia en estos grupos es del 70,7 % de la plantilla de hombres, su distribución es algo más homogénea.

En cuanto a la situación por puestos de trabajo, encontramos que las categorías donde hay un mayor volumen de personas son Técnico de Organización de 1.ª y Jefe de Organización de 1.ª, en la primera categoría las mujeres representan el 59,7 % frente al 56% de los hombres. En la 2.ª categoría, de mayor responsabilidad y mayor grado salarial, las mujeres representan el 16 % y los hombres el 28,6 %.

Por otro lado hay que reseñar que en las categorías de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Organización las mujeres superan en 3 y 4,5 puntos porcentuales respectivamente a los hombres, frente al puesto de Jefe de Organización de Primera en la que los hombres superan a las mujeres en 12,2 puntos porcentuales.

#### 3.2.2 Objetivos concretos.

– Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo y mejorando las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad consiguiendo reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar puedan darse en el seno de la empresa.

- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y grupos profesionales.
- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones y funciones.
- Promover una distribución homogénea en las categorías y funciones.

#### 3.2.3 Acciones.

1. Incluir en las ofertas de empleo (tanto internas como externas) mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones mayoritariamente masculinas y dirigidas a cubrir puestos o categorías profesionales en las que se encuentren infrarepresentadas.

2. Dar formación específica a las mujeres que les permitan acceder a puestos de más nivel o las funciones donde están infrarepresentadas.

3. Hacer una valoración de los puestos de trabajo con criterios objetivos y no discriminatorios.

4. Establecer la revisión periódica del equilibrio por género de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales en particular, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.

5. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no son un obstáculo para el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

6. Reducir el porcentaje diferencial existente en las categorías y grupos antes reseñados.

#### 3.2.4 Indicadores.

Se realizará un estudio anual, transversal, de los datos sobre la distribución de categorías vs. Grupos Profesionales con el objeto de analizar la evolución de la distribución de mujeres y hombres en dichos grupos.

### 3.3 Promoción.

#### 3.3.1 Diagnóstico.

Debido a la breve trayectoria de la Empresa, no se aprecian valores diferenciales en cuanto a las promociones.

### 3.3.2 Objetivos concretos.

Favorecer la promoción de las mujeres a todos los grupos profesionales y funciones en las que se hallan infrarepresentadas.

### 3.3.3 Acciones.

1. Establecer criterios claros, objetivos no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de toda la plantilla contando, cuando sea apropiado, en el proceso con la participación de la representación de la Comisión Paritaria de Igualdad.

2. Definir y publicar las competencias y responsabilidades de cada perfil en los proyectos de trabajo y el grupo de trabajo que le corresponde.

3. Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tenga preferencia el género menos representado para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que esté infrarepresentado.

4. Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

5. Reducir la diferencia existente entre hombres y mujeres en los grupos profesionales 4 y 5, que actualmente está en 17 puntos porcentuales para las mujeres en el grupo 4 por encima de los hombres, y de 20 p. p. para los hombres en el grupo 5, en un 5% anual a favor del género menos representado. Incidiendo en particular en el colectivo de supervisores de campo (en donde no hay mujeres).

6. Continuar promoviendo la flexibilidad de horario para todos los puestos de trabajo, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.

### 3.3.4 Indicadores.

- Estadística anual desagregada por género de las promociones internas realizadas por grupos profesionales.
- Porcentaje de mujeres participantes en procesos de promoción profesional.
- Número y porcentaje de trabajadoras y trabajadores participantes en acciones de formación para la cualificación.

## 3.4 Formación.

### 3.4.1 Diagnóstico.

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre hombres y mujeres.

La formación es fundamentalmente técnica, derivada de las necesidades de los proyectos. También se imparten cursos de PRL (espacios confinados y riesgos en alturas), necesarios para el desempeño.

En el primer caso el 20% se ha impartido a mujeres, y en el segundo ninguna mujer ha asistido a dichos cursos.

La compañía pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras, una herramienta mediante la cual la plantilla tiene acceso a formación (postgrados, formación técnica, idiomas, etc.), facilitando el acceso a dicha formación.

### 3.4.2 Objetivos concretos.

– Establecer un Plan de Formación que evite la discriminación por razón de género y que favorezca la promoción de las mujeres a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarepresentadas.

– Impartir formación en PRL al género menos representado.

– Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

### 3.4.3 Acciones.

1. Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales u ocupaciones en las que están infrarepresentadas.
2. Programar acciones formativas en PRL ofertándolas al género menos representado.
3. Formar al equipo directivo y a los coordinadores y coordinadoras de equipos, en gestión de personal desde la perspectiva de género.
4. Realizar acciones formativas en igualdad de oportunidades y perspectiva de género al conjunto de la empresa.
5. Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.
6. Realizar las acciones formativas dentro de la jornada laboral, siempre que sea posible.

### 3.4.4 Indicadores.

- Número de participantes en acciones formativas desagregado por género, categoría, materias impartidas, jornadas y horas destinadas a la formación.
- Número y tipo de acciones de formación impartidas.

### 3.5 Retribución.

#### 3.5.1 Diagnóstico.

En el análisis genérico de los datos sobre retribución, sin el desglose por conceptos retributivos, podemos apreciar que el 56,9% de las mujeres se encuentran por debajo de 20.000€ frente al 36,8% de los hombres. Por el contrario en las franjas salariales más altas, desde 25.000€ en adelante los hombres representan el 31,5% y en el caso de las mujeres sólo el 18,1% están en las franjas de retribución mayor. Es necesario un análisis mas exhaustivo de los datos para determinar los motivos de dicha diferenciación, en este sentido se ha detectado la influencia que ejerce el colectivo de supervisor de campo.

#### 3.5.2 Objetivos concretos.

- Aplicación del principio de equidad: Igual salario para trabajo del mismo valor.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.
- Identificar colectivos concretos en donde se pueda producir una brecha salarial.
- Establecer medidas para disminuir la brecha salarial en al menos el 3 % anual.
- Garantizar que el salario de acceso al empleo sea el mismo para el mismo tipo de puesto, independientemente del género.

#### 3.5.3 Acciones.

1. Regular una estructura retributiva transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales tanto fijos como variables.
2. Se garantizará que para la evaluación de desempeño e incremento salarial de mérito únicamente se tendrá en consideración el tiempo efectivamente trabajado, para no penalizar situaciones de empleados o empleadas con menor tiempo de trabajo efectivo.
3. Se realizará un análisis exhaustivo de áreas de negocio, colectivos específicos en términos de retribución.
4. La comisión de igualdad, garantizando en todo caso la confidencialidad de los datos, podrá analizar los datos concretos de las unidades donde se identifiquen grandes desigualdades, con la finalidad de proponer a la compañía posibles medidas para reducir dichas desigualdades, pudiendo proponer la revisión de estadios y promociones, medidas positivas de incremento salarial en mujeres, revisión de las prácticas de las unidades que pudieran causar la situación.



#### 3.5.4 Indicadores.

- Análisis estadístico sobre las retribuciones de mujeres y hombres en la empresa, tanto fijas como variables.
- Desglose de los diversos complementos que puedan darse como consecuencia de la actividad personal de cada empleado y empleada (turnicidad, nocturnidad, etc.).
- Análisis de cualquier otro concepto de retribución extrasalarial.

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

##### 3.6.1 Diagnóstico.

En el I Convenio Colectivo de Alcatel-Lucent TECSS, están recogidas una serie de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar que en algunos casos van más allá de lo establecido en la legislación vigente: permisos retribuidos, no retribuidos, reducción de jornada, excedencias, teletrabajo.

Las medidas de flexibilidad horaria se practican de manera habitual por la plantilla.

En los datos suministrados se observan datos significativos en cuanto a reducción de jornada, ya que tan sólo una mujer la ha solicitado. Es posible que sea debido en parte, a la media de edad en la plantilla y por otro lado a la eventualidad de los contratos por obra o servicio que afecta al 80% de los trabajadores y trabajadoras. Podría también ser por la flexibilidad horaria por la que pueden adaptar sus horarios. La merma salarial también incide en el hecho de no solicitar las reducciones de jornada.

Los datos sobre el teletrabajo son desiguales entre hombres y mujeres, el 20.7% de los hombres acceden al modelo del teletrabajo frente al 14.6% de las mujeres.

##### 3.6.2 Objetivos concretos.

– Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.

– Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la «ventaja» de conciliar, que procura a la plantilla este documento, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.

– Fomentar y facilitar que los trabajadores y trabajadoras hagan uso de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.

##### 3.6.3 Acciones.

1. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.

2. Acordar medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral tales como:

Política de reuniones:

– Las convocatorias de reuniones se harán siempre de forma que su transcurso sea en el horario de jornada establecido en Convenio sin que estas puedan prolongarse más allá de las 18:00.

– La convocatoria de reuniones de trabajo se hará con la suficiente antelación de forma que permita a las personas organizar su vida personal y laboral.

Adaptación de jornada y vacaciones:

– En materia de adaptación de la jornada laboral primará en todo caso un criterio de flexibilidad.

– En el caso de que por una carga de trabajo extraordinaria sea necesario el cambio de fechas solicitadas por antelación para el disfrute de las vacaciones, se intentará en

primera instancia resolverlo con los y las empleadas afectadas, en caso de no haber acuerdo, se informará a la Comisión Paritaria del Plan para el estudio y resolución de los casos afectados, y proponer soluciones con criterios de igualdad y conciliación.

– En el caso de aquellos trabajadores o trabajadoras que por convenio regulador de divorcio o separación, tengan asignadas las fechas de vacaciones para el cuidado de sus hijos, se dará prioridad a la elección de las fechas del disfrute de esos días.

– Se tenderá, en la medida de lo posible, a la adaptación de la jornada, sin hacer reducción de la misma, para quienes tengan a su cargo personas dependientes.

– Se fomentará el uso de medidas de conciliación a través de una campaña específica de información.

Riesgo durante el embarazo o lactancia:

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

Reducción de jornada:

– Tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.

– Si el solicitante es hombre y solicita más de un octavo, no se le descontará del sueldo la parte correspondiente a un octavo. En el caso de que el porcentaje de solicitudes supere el 30%, la comisión de seguimiento estudiará la viabilidad del acceso a la medida.

– Quien por razones de guarda legal opte por la reducción de la jornada, podrá acumular el tiempo de reducción de ésta, en periodos vacacionales de los hijos, o en los periodos necesarios para su atención.

– Podrá acumular el tiempo de reducción de jornada en los periodos necesarios para el cuidado de la persona dependiente, quien necesite por razones de atención a familiares dependientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Permiso de paternidad:

– Alcatel-Lucent TECSS ampliará a su cargo, en una semana más, el permiso por paternidad en el supuesto de que el padre haya solicitado un permiso de maternidad compartido de al menos 4 semanas, abonando al trabajador la misma retribución que percibiría de haberse incorporado a su puesto de trabajo.

Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo:

– En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado.

– En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá tener una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

– En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Permisos no retribuidos:

- Los y las trabajadoras de Alcatel-Lucent TECSS tendrán derecho a un permiso no retribuido de duración no superior a 3 meses cumpliéndose las siguientes condiciones:

- Antigüedad mínima de 1 año, 2 años desde el final del anterior permiso (este requisito puede ser salvado por acuerdo de ambas partes).

- No encontrarse más de un 25% del área funcional en situación de excedencia o permiso.

- Permiso especial por parto: en el caso de enfermedad grave acreditada del recién nacido (a justificar mediante certificado médico), uno de los progenitores podrá disfrutar de un permiso no retribuido, por un período máximo de tres meses.

- Permiso por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida, teniendo al cuidado hijos menores de 14 años: podrán disfrutar de un permiso no retribuido por un período no superior a tres meses a contar desde la fecha de fallecimiento.

- Los y las trabajadoras tendrán derecho a un permiso no retribuido por un período no superior a 3 meses para los supuestos de necesidad de atender a un familiar con discapacidad de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, necesidad de tratamiento médico sin incapacidad temporal del trabajador o trabajadora.

#### 3.6.4 Indicadores.

- Reducciones de jornada.
- Permisos de maternidad y paternidad.
- Permisos especiales no retribuidos.
- Permisos por lactancia.
- Excedencias.
- Vacaciones.
- Cargas familiares.

Todos los derechos contemplados en este apartado de conciliación de la vida familiar, personal y laboral serán accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo o modalidad contractual que la persona tenga suscrita con la empresa. (Indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.)

Alcatel-Lucent TECSS garantizará cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho la trabajadora o trabajador durante la suspensión del contrato por hacer uso de cualquier medida de conciliación que contempla el presente acuerdo.

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

Las personas que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares podrán participar en los planes de formación y en las convocatorias de promoción y movilidad interna como si estuvieran en activo.

Alcatel-Lucent TECSS en aras a facilitar a su plantilla la cobertura de sus necesidades en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral suscribirá una póliza de servicios de cobertura asistencial familiar con empresas del sector.

#### 3.7 Sensibilización y comunicación.

##### 3.7.1 Diagnóstico.

##### 3.7.2 Objetivos concretos.

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

- Dar a conocer a la plantilla los contenidos del plan.

### 3.7.3 Acciones.

1. Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar sexismos como: denominaciones de colectivos masculinizados, que en la definición del ámbito personal se mencione explícitamente a los y las trabajadoras, que en las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, y las referencias a los mismos en relación a conceptos retributivos, etc. se realicen utilizando denominaciones neutras.

2. Comunicar a toda la plantilla las políticas de Igualdad de Oportunidades en Alcatel-Lucent TECSS.

3. Participar en campañas y eventos relacionados con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres.

4. Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la Empresa, como sugerencias:

– Incluir noticias de «Igualdad de oportunidades» en la intranet de Alcatel-Lucent TECSS.

– Informar anualmente a toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.

5. Motivar a la participación habilitando vías para que la plantilla pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

### 3.8 Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género.

#### 3.8.1 Diagnóstico.

No existe actualmente un protocolo para prevenir las situaciones de acoso por razón de género en la empresa.

#### 3.8.2 Objetivos concretos.

Evitar cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual.

#### 3.8.3 Acciones.

Se ha elaborado un protocolo de actuación para casos de acoso por razón de sexo y comunicarlo a toda la plantilla (ver anexo 1).

### 3.9 Violencia de género.

#### 3.9.1 Introducción.

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

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

#### 3.9.2 Objetivo.

Garantizar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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

– Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

– La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo

de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.

– La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

– Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que se acuerden entre la empresa y la representación de los y las trabajadoras.

– La concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora.

– La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

– La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo. La suspensión o extinción del contrato por voluntad de la trabajadora víctima de violencia de género darán lugar a situación legal de desempleo.

– Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas al empleador a la mayor brevedad.

Medida 2: Implementar medidas adicionales para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género. Entre ellas:

– Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.

– Flexibilidad para la concesión de anticipos.

– Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.

– Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.

– Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos

### 3.9.3 Indicadores.

Estadística sobre el número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

## 4. Puesta en marcha

### 4.1 Planes de acción.

La Puesta en Marcha del Plan de Igualdad arrancará con la concreción de los Cronogramas que orientaran sobre los tiempos de ejecución de las acciones a tomar. Se definirán además aquellos Indicadores necesarios que no hayan sido tenidos en cuenta previamente, para contrastar los avances en la consecución de los objetivos planteados

## 5. Gestión

### 5.1 Comisión paritaria de igualdad.

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión Paritaria de Igualdad creada en Alcatel-Lucent TECSS.

#### 5.1.1 Funciones de la Comisión Paritaria de Igualdad.

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas, y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Ser informada mensualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en Alcatel-Lucent TECSS y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estimara necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Realizar el seguimiento para el cumplimiento del Plan de Igualdad.

#### 5.1.2 Composición de la Comisión Paritaria de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad está constituida por (3) representantes de la Empresa y (3) personas pertenecientes a la representación de los trabajadores con presencia en el Comité Intercentros de Alcatel-Lucent TECSS S.L.U., respetando la representatividad de cada sindicato. La toma de decisiones se hará por consenso.

En todo caso, cuando sea necesario se podrá solicitar por ambas partes la presencia de una persona asesora.

#### 5.1.3 Funcionamiento.

Mediante convocatorias ordinarias de reunión con una periodicidad máxima de 6 meses:

Se podrán convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite una de las partes por iniciativa propia o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora.

Las convocatorias serán realizadas por la representación de los trabajadores.

#### 5.1.4 Información necesaria para que la Comisión pueda realizar su tarea.

Se concreta la información estadística, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión, como sigue:

- Promociones (cambios de categoría o de nivel retributivo) y movilidades funcionales internas.
- Distribución de la plantilla.
- Contrataciones.
- Reducciones de jornada (incluir datos como función, categoría).
- Permisos por maternidad y paternidad.
- Permisos especiales no retribuidos.
- Permisos por lactancia.
- Excedencias.
- Vacaciones.
- Protección durante el embarazo y el periodo de lactancia.

- Acciones formativas realizadas.
- Informe sobre retribución.
- Casos de acoso, si los hubiere.
- Revisión de casos conocidos de mujeres víctimas de violencia de género garantizando en todo momento su confidencialidad.

#### 5.1.5 Memoria.

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de ejecución de objetivos y medidas propuestas de dicha Comisión.

### ANEXO 1

#### Protocolo de acoso

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. La Comisión de Igualdad se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde imperen la dignidad y respeto a los derechos fundamentales, la no discriminación por razón de edad, incapacidad, origen étnico, sexo, raza, tendencias políticas o actividad de los representantes, religión, origen geográfico, orientación sexual, y cualquier otra característica velando porque las personas puedan trabajar en un ámbito libre de discriminación de cualquier tipo.

Alcatel-Lucent TECSS reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso y discriminación en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de estas conductas, del tipo que sean, y por otro, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

#### 1. *Preámbulo*

Alcatel-Lucent TECSS se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar las situaciones de discriminación o acoso y en especial protocolizar el proceso de actuación ante estas conductas.

#### 2. *Declaración de principios*

Considerando que las conductas constitutivas de acoso y discriminación perjudican además de a los trabajadores y trabajadoras directamente afectadas, a su entorno más inmediato y al conjunto de la empresa, ésta, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y discriminación y a prevenir y afrontar las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Todas las conductas de acoso o discriminación, constituyen no sólo una afrenta al trato equitativo sino también una conducta grave, conducta que no será tolerada. Alcatel-Lucent TECSS, se compromete a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso y discriminación.

Para evitar este tipo de conductas, deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.

Las situaciones de acoso y discriminación puede tener efectos importantes en la salud de las personas afectadas. Estas tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección.

Se ha de garantizar a los trabajadores y trabajadoras el derecho a invocar los procedimientos previstos en el presente Protocolo, sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual

tanto a las personas que formulen una reclamación, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha reclamación o que presten asistencia de algún otro modo en cualquier procedimiento previsto en el presente Protocolo.

Los procedimientos de actuación del Protocolo deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de todas las personas afectadas.

### 3. *Objetivos*

Los objetivos de este protocolo son la prevención de conductas que puedan ser consideradas acoso y definir las pautas que nos permitirán evitar e identificar una situación de acoso o discriminación, solventar la situación y minimizar sus consecuencias garantizando los derechos de las personas.

Como objetivos específicos se fijan:

1. Focalizar la actuación en la prevención, erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso o discriminación en el ámbito laboral.
2. Establecer un marco de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer acoso psicológico o moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o discriminación, de manera que se resuelvan las reclamaciones en origen, con eficacia y rapidez para evitar la aparición de conflictos, minimizándose de esta manera los daños hacia las personas y hacia la organización.
3. Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a identificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

### 4. *Definiciones*

#### 4.1 Acoso sexual.

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

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

Puede englobar la conducta de superiores y compañeros, o incluso de terceros clientes o proveedores y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

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

#### 4.2 Acoso por razón de sexo y/o Acoso discriminatorio.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito ó



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

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

#### 4.3 Acoso laboral, moral o mobbing.

Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona en sus funciones laborales diarias.

Esto pasa cuando se dan conductas de forma continuada, como exclusión de las relaciones personales, la falta de asignación de tareas, la de asignar trabajos absurdos o trabajos que estén por debajo de la capacidad profesional, o que resulten humillantes para la persona, hacer sentir desprecio o minusvaloración en público a la persona afectada.

Igualmente cuando se evalúa el trabajo de manera desigual o de forma sesgada. Se da al/la trabajador/a una carga trabajo desmedida de manera manifiestamente malintencionada. Se cambia la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento). Se manipula la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y ridiculización.

#### 4.4 Otras modalidades de acoso.

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

- Descendente: Es aquel que se produce del/a jefe/a al/a subordinado/a.
- Ascendente: El que se produce del/a subordinado/a hacia el/la jefe/a.
- Horizontal: El que se produce al mismo nivel jerárquico.

### 5. Medidas de prevención del acoso

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

- Se facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas no admitidas.
- Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de las mujeres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente al responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

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

### 6. Principios y objetivo del procedimiento de actuación

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto de los derechos básicos, tanto de la persona denunciante y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

El objetivo del procedimiento es recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de acoso, con el fin de depurar aquellas eventuales responsabilidades, que en su caso procedan.

### 7. Discriminación

Discriminación es todo menosprecio, maltrato, ofensa, exclusión o restricción que se hace a una persona o a un grupo debido a algún rasgo específico: edad, origen, raza, etnia, sexo, preferencias sexuales, identidad de género, capacidad, religión, idioma, opinión, cultura, apariencia, opiniones políticas, actividad sindical, etc.

Los comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencian una conducta discriminatoria, la existencia de patrones de conducta o de distribución diferenciados entre los diferentes grupos que no estén justificados y que evidencien maltrato, exclusión o desigualdad de oportunidades para un grupo determinado.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, así como a la aceptación de una situación constitutiva de discriminación se considerará también como acto discriminatorio.

#### 7.1 Tipos de discriminación en el entorno laboral.

La discriminación puede ser clasificada según la persona que la efectúe dentro del entorno laboral como:

- Por organizaciones.
- Por personas en la organización.

Constituyen factores agravantes que la situación de discriminación se produzca por personas que abusen de su situación en la empresa, por superior jerárquico o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo de la

persona discriminada, o que discriminen de forma directa o intencional. De igual forma, se considera agravante que la situación de discriminación se dé de forma sistemática o recurrente.

#### 8. Procedimiento de actuación

La receptora y encargada de canalizar las denuncias por acoso y/o discriminación será la Comisión de Igualdad, ésta nombrará dos responsables que se encargaran de la gestión del proceso.

Las personas interesadas podrán actuar en su propio nombre directamente o por delegación en la iniciación y desarrollo del procedimiento.

Siempre que las personas afectadas lo estimen necesario, podrán solicitar la intervención de los Representantes Legales de Trabajadores o de los Delegados de Prevención de su centro de trabajo, de los Delegados Sindicales de los Sindicatos nombrados en la empresa, o de una asesoría externa. Todas las personas implicadas en el proceso estarán sujetos a la obligación de confidencialidad sobre el mismo.

La compañía proveerá de los medios informáticos necesarios para registrar y hacer seguimiento de los procedimientos, asegurando el acceso a los mismos solo a los miembros de la Comisión de Igualdad que estén asignados al proceso, que garantizarán la confidencialidad de los mismos.

Así mismo la empresa proveerá de las asesorías externas que puedan ser precisas para el desarrollo de la investigación a requerimiento de la Comisión de Igualdad.

Tendrán carácter reservado los datos de las personas afectadas reseñándose con un número de expediente, quedando las identidades reales restringidas a las personas responsables dentro de la Comisión de Igualdad de dicho expediente.

En el caso de que cualquier persona de la Comisión de Igualdad se viera involucrada en un proceso de acoso o discriminación, o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o la denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

##### 8.1 Criterios generales para la actuación y garantías.

Toda actuación relativa al acoso o discriminación laboral debe plantearse desde una óptica de detección y actuación en la fase más precoz posible, a fin de evitar el deterioro de los conflictos y, sobre todo, de minimizar las consecuencias de los mismos.

Con este enfoque, cuando en cualquier centro de trabajo de Alcatel-Lucent TECSS o lugares de trabajo donde se encuentren desplazados trabajadores y trabajadoras de Alcatel-Lucent TECSS, sea conocida la existencia de una conducta que pueda ser constitutiva de acoso o discriminación en el trabajo, se deberá actuar de acuerdo con lo previsto en el presente Protocolo respetándose en todo momento los principios y garantías siguientes:

– Respeto y protección a las personas: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

– Confidencialidad: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas o en proceso de investigación. En todo momento deberán omitirse los nombres de las personas involucradas siendo necesario establecer algún criterio de identificación que salvaguarde

la intimidad y confidencialidad. El tratamiento de la información personal generada en el procedimiento se regirá por lo legalmente establecido. Se intentará que el menor número posible de miembros de la Comisión tengan conocimiento del caso, como recomendación sólo las dos personas que gestionan el procedimiento.

– Diligencia: La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

– Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todo interviniente ha de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Restitución de las víctimas: Si el acoso o discriminación se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a ésta en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

– Protección de la salud de las víctimas: La compañía deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas.

– Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen la comunicación de los hechos, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

## 8.2 Inicio del procedimiento.

Cualquier persona afectada o conocedora de los hechos puede iniciar el procedimiento, por medio de una comunicación verbal o escrita de la situación de acoso o discriminación identificada directamente o indirectamente, a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad. Será necesario que se realice la comunicación por escrito cuando la denuncia se realice por cualquier persona diferente de la supuesta víctima.

El procedimiento continuará con el obligado registro por parte de la Comisión de Igualdad de la denuncia reportada y el conocimiento de las dos personas responsables previamente asignadas (una de la parte social y otra de la parte empresarial) dentro de la Comisión de Igualdad.

A continuación se llevará a cabo una reunión con la persona denunciante para recabar información detallada sobre la denuncia realizada convocada por las personas responsables. En el caso de que la persona denunciante no sea la víctima, ésta deberá ser informada. En este punto el/la denunciante puede desistir de la denuncia aunque podría continuar la supuesta víctima.

Si la víctima directa fuese una sola persona, se necesitará el consentimiento de la víctima para continuar el procedimiento, en el resto de los casos, aún si el/la demandante hubiera desistido, podrá ser continuado por cualquier miembro de la Comisión de Igualdad. La fase de inicio del procedimiento concluirá con la ratificación de la denuncia dando lugar a la Fase informal o al Procedimiento formal.

La Comisión de Igualdad podrá decidir omitir la fase informal del procedimiento debido a su evidencia o gravedad pasando al Procedimiento formal.

## 8.3 Fase informal.

El objetivo de esta fase será el resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones el hecho de manifestar al presunto autor/a de la discriminación o acoso las consecuencias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

Los miembros de la Comisión de Igualdad asignados como responsables, serán los encargados de entrevistarse con las personas implicadas y de conducir el procedimiento de actuación.

De manera inmediata se mantendrá una entrevista con la persona denunciada con el fin de transmitirle la información detallada sobre la naturaleza de los hechos que se le imputan y obtener su versión.

Las personas responsables asignadas podrán tener reuniones posteriores con las implicadas y con ambas partes de forma conjunta en caso de aceptación de todas ellas. Se podrá contar con la presencia de la representación legal o sindical cuando así lo solicite alguna de las partes implicadas. Las personas responsables podrán consultar con personas expertas. Todo ello con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de discriminación o acoso y alcanzar una solución aceptada.

La fase informal del proceso no podrá prolongarse más de 10 días laborables, contados a partir de la ratificación de la denuncia.

Esta fase finalizará una vez haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicada la consecución o no de la finalidad de la fase informal y en su caso las actuaciones acordadas que se estimen convenientes.

Si la solución propuesta fuera admitida por ambas partes se pasará a la fase de seguimiento. En caso contrario se procederá a la apertura del Procedimiento formal.

#### 8.4 Procedimiento formal.

Las y los miembros de la Comisión de Igualdad asignados como responsables actuarán de interlocutores en las entrevistas con las personas afectadas e intentarán recabar toda la información precisa garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, la Comisión de Igualdad, previa petición de las personas responsables, podrá adoptar las medidas o diligencias cautelares que estime necesario, con carácter provisional, con el fin de evitarles mayores perjuicios. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para las personas afectadas un perjuicio, menoscabo o beneficio en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

El proceso de recopilación de información, podría hacer necesario proceder a entrevistar a algunos testigos u otras personas de interés, si las hubiere. Tras la valoración inicial del asunto denunciado, pueden iniciarse las actuaciones complementarias que ilustren de forma adecuada el trámite, solicitando los informes o planteando las entrevistas que se consideren convenientes.

Las personas responsables del expediente, redactarán un informe detallado que sirva como base para la investigación, enviando dicho informe inmediatamente a la totalidad de la Comisión de Igualdad, pudiendo ésta añadir al informe cuantos datos crea necesario.

La Comisión de Igualdad analizará el posible origen organizacional (directivas, instrucciones, procedimientos, estructuras organizativas, etc.) que pudieran estar en el origen de la discriminación o acoso proponiendo las correcciones o mejoras precisas a su responsable.

Esta fase concluirá en un plazo máximo de 20 días laborables desde la ratificación de la denuncia pasando el informe a definitivo por la Comisión de Igualdad.

#### 8.5 Resultado de la instrucción y acciones.

A la vista del informe, se deberá optar por alguna de las siguientes alternativas:

- Archivar motivadamente la solicitud de intervención.
- Si se determina que los datos aportados o los testimonios sean falsos o se aprecie mala fe en la solicitud de aplicación de este Protocolo, la Comisión de Igualdad podrá recomendar abrir el correspondiente expediente disciplinario.
- Si se determina que existen claros indicios de acoso o discriminación, la Comisión de Igualdad propondrá las medidas correctoras o sancionadoras oportunas, dándose traslado a la Dirección de RRHH para que, si procede, abra el correspondiente expediente disciplinario o se adopten de forma inmediata otras medidas tal y como recomienda el convenio de aplicación.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa, tomará las medidas oportunas para que la persona autora del acoso o la discriminación y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo

la persona discriminada la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer detrimento en sus condiciones laborales, ni tenga que suponer una mejora de las mismas.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima a causa del acoso o la discriminación, la Comisión de Igualdad podrá proponer medidas compensatorias y/o correctoras.

Si no se constatan situaciones de acoso o discriminación, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. En este caso la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de las personas afectadas sin que el mismo suponga un menoscabo de las condiciones de trabajo ni tenga que suponer una mejora.

Las denuncias, falsas acusaciones o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria a propuesta de la Comisión de Igualdad.

En aquellos casos en que se tengan indicios claros de responsabilidad penal del acoso, se dará cuenta a las Autoridades Pertinentes de acuerdo con la legislación vigente.

#### 8.6 Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión de Igualdad, en sus reuniones regulares con plena garantía de confidencialidad y de anonimato de las personas implicadas. Para ello se aportará toda la información precisa sobre los procedimientos abiertos con al menos una semana de antelación. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento se recurrirá al número de expediente asignado al inicio del mismo.

La Comisión de Igualdad será informada del desarrollo de las medidas que se hayan tomado para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso o discriminación.

El seguimiento será realizado hasta al menos los tres meses de su resolución informal o a la aplicación de los resultados y medidas. En este punto, y para el cierre y archivo del expediente, las personas responsables del mismo actualizarán el informe incluyendo la información del seguimiento y enviándolo a la totalidad de la Comisión de Igualdad pudiendo esta añadir cuantos datos crean necesario.

La Comisión de Igualdad decidirá el cierre y archivo del expediente o la continuación del seguimiento por el tiempo que se considere necesario.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigación del acoso o la discriminación, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismo o frente a terceros. En caso de existir podrán ser denunciadas como cualquier otro acoso o discriminación, siendo garante de la misma la Comisión de Igualdad.

### 9. *Acción preventiva*

#### 9.1 Información y sensibilización.

Se lanzará una campaña explicativa que ayude la plantilla a identificar una situación de acoso o discriminación en la que también se den a conocer los derechos y recursos con los que cuenta, así como los contenidos de este protocolo. El protocolo estará a disposición a través de la Intranet.

#### 9.2 Formación.

Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso y discriminación, se ha de incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo tanto organizativa como operativamente.

Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa y dar instrumentos para gestionar las situaciones de posible acoso y discriminación, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, ante estas situaciones.



## 10. *Ámbito de aplicación*

Este protocolo será de aplicación a todas las personas empleadas por Alcatel-Lucent TECSS.

Si la persona fuese acosada o discriminada por personal de otra compañía, se intentará aplicar el mismo procedimiento, con la participación de RRHH de Alcatel-Lucent TECSS facilitando la colaboración de la Comisión de Igualdad en la aclaración de los hechos. Se pondrá en conocimiento del departamento de RRHH y la R.L.T. (en su caso) de la otra compañía instándola a tomar las medidas correspondientes.

Si la persona acosada o discriminada no está contratada por Alcatel-Lucent TECSS y desarrolla su actividad en nuestros centros de trabajo, se seguirá este protocolo y los hechos se pondrán en conocimiento de las compañías involucradas, instándoles a tomar las medidas correspondientes.

## 11. *Entrada en vigor*

La entrada en vigor será a partir de la firma del plan de igualdad. Este protocolo se mantendrá vigente en tanto no se denuncie por ambas partes o se acuerde su actualización.

Por la representación de los trabajadores: Joaquín Pérez Otero – U.G.T.–Juan José Moreno Moll – U.G.T.–Fernando Rueda Labrado – CC.OO.

Por la representación de la empresa: Miguel Ángel Xifra Rubio.–Israel Alonso Martín.–María del Dulcenombre Valdenebro Pérez de Herrasti.