

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4122 *Resolución de 15 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de Clear Channel España, SLU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Clear Channel España, S.L.U. (Código de acuerdo n.º 90100702112016), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 15 de abril de 2016.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

PLAN DE IGUALDAD DE CLEAR CHANNEL ESPAÑA

1. Introducción

1.1 Contexto.

Con una visión a largo plazo, basada en la flexibilidad y la creatividad, Clear Channel impulsa a las marcas para crear campañas notorias que inspiran y motivan a los consumidores.

El equipo humano de Clear Channel España desarrolla su actividad en base a una serie de valores que, de forma transversal, impregnan todas y cada una de sus líneas de negocio y actuaciones, siempre con el objetivo final de satisfacer las necesidades específicas de cada cliente, prestando, simultáneamente, servicios de calidad a los ciudadanos. Estos valores son:

Libertad: El espíritu empresarial de nuestra gente se basa en la responsabilidad y la autonomía. Fomentamos la iniciativa y dejamos que se desarrollen aquellas ideas que benefician a clientes y socios.

Flexibilidad: Cada campaña es diseñada a medida, cada ubicación es seleccionada manualmente para ser relevante y específica y el trabajo creativo ajustado frecuentemente. Estamos al servicio de las ciudades y de los anunciantes para darles soluciones de comunicación global multiformato.

Visión a largo plazo: Clear Channel invierte en el futuro y en innovación para construir ubicaciones de mayor calidad, a la vez que adopta la última tecnología, incorporando pantallas digitales, interactividad e iluminación LED. El afán de superación, el profundo conocimiento del negocio y nuestra inversión en investigación, han servido para demostrar la efectividad de la publicidad exterior.

Compromiso: Desde un prisma de confianza y credibilidad, Clear Channel está directamente orientada hacia los resultados tanto de nuestros anunciantes como de nuestros grupos de interés: accionistas, empleados y empleadas.

Clear Channel España tiene además como objetivo, y así lo hacemos constar en el código ético y código de conducta de la compañía, el desarrollo de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad. En particular, considera la igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cultura de la organización.

En el Código Ético y de Conducta Empresarial de la compañía se establece lo siguiente en materia de acoso y discriminación:

«En Clear Channel logramos nuestros objetivos a través del trabajo en equipo. Todos los empleados son mutuamente responsables unos de otros y se espera de ellos que fomenten prácticas de igualdad de oportunidades dentro de nuestra empresa. Nos esforzamos para atraer a los mejores talentos de nuestra industria y lo hacemos cultivando un entorno que valora y respeta a cada uno de los miembros de nuestro equipo. No toleramos el acoso en nuestro lugar de trabajo y no toleramos la discriminación contra los miembros potenciales o actuales de nuestro equipo.

El acoso puede existir en muchas formas, entre las que se incluyen la verbal, la física o la visual y puede provenir de compañeros, supervisores, proveedores o contratistas. Un comportamiento se considera acosador si su propósito o su efecto es crear un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante para otra persona. También cabe destacar que el acoso puede ser de naturaleza sexual o no sexual. Para evitar el acoso en nuestro lugar de trabajo, debemos asegurarnos de que nuestros comentarios y acciones son adecuados y respetuosos.

Tampoco toleramos el lenguaje o el comportamiento cuyo efecto sea la discriminación o el acoso de cualquier candidato o empleado por motivos de raza, color de piel, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión, discapacidad, etnia, origen nacional, embarazo, estado civil, información genética o cualquier otra clasificación o situación protegida legalmente.»

Partimos de la definición de la Igualdad de Oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales, como el conjunto de condiciones que dan lugar a la Igualdad de hecho en el acceso al empleo, las condiciones laborales, el desarrollo personal y profesional de las personas a través del trabajo, la participación activa de mujeres y hombres en la sociedad y la igualdad en la comunicación e imagen de mujeres y hombres dentro y fuera de la entidad.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son esenciales para construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

La igualdad entre género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

A estos efectos, la finalidad de este Plan de Igualdad es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Empresa y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, todo ello respetando y cumpliendo la legislación vigente.

El artículo 45.1 de la LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el punto 2 de este mismo artículo, se establece que en el caso de empresas de más de 250 empleados y empleadas, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

El compromiso de la Dirección y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este plan sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla, y con ello la mejora de la calidad de vida y aumento de la productividad.

Este plan supone un conjunto de medidas de igualdad y acciones positivas que persiguen integrar el principio de igualdad, no sólo evitando las discriminaciones, sino consiguiendo la igualdad en oportunidades, acceso a la empresa, contratación y condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución conciliación de vida personal, familiar y laboral, etc.

Las características que rigen este plan son las siguientes:

- Está diseñada para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género es uno de sus principios rectores.
- Tiene como principio básico la participación a través del diálogo y cooperación.
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.2 Estructura del plan.

El Plan de Igualdad de Clear Channel España se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa: El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa de la empresa en materia de características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación, comunicación y sensibilización en igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros: En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización. El programa de actuaciones adoptará medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes y además, adoptará medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos los procesos y niveles.

El programa de actuación se estructura en:

- Objetivo general.
- Objetivos específicos, se desarrollan a partir del objetivo general para cada una de las siguientes áreas:

1. Compromiso con la igualdad.
2. Presencia de ambos sexos en la composición de la plantilla.
3. Reclutamiento y selección.
4. Formación.
5. Promoción y desarrollo.
6. Política retributiva.
7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Medidas concretas a llevar a cabo para cumplir con los objetivos específicos planteados.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

1.3 Definiciones.

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

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

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: 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.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

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

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

Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los empleados y las empleadas en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

1.4 Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la empresa Clear Channel España, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla.

Igualmente, será de aplicación a todos los centros de trabajo y aquellos centros de trabajo que Clear Channel España, pueda abrir durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha desde la entidad.

1.5 Vigencia del plan.

En el presente Plan se detallan el conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo. Se entiende que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, de la misma manera que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que esta está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos cuatro años desde su firma.

Hasta que no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido del Plan. El segundo Plan se empezará a negociar necesariamente dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia del presente.

El presente Plan entra en vigor a 31 de marzo de 2016.

2. Diagnóstico de la situación de partida

Como marco general para realizar el Diagnóstico de Situación, se ha llevado a cabo el análisis de los siguientes datos de la plantilla a 31 de diciembre de 2015, teniendo el citado año como referencia:

- Edad.
- Antigüedad.
- Sexo.
- Niveles Jerárquicos.
- Departamentos.
- Centros de trabajo.

Se exponen a continuación las principales conclusiones obtenidas del diagnóstico así como los indicadores que se han estudiado bajo los criterios de género, edad, nivel, departamentos y centros de trabajo dentro de la compañía en el diagnóstico del año 2015, así como las conclusiones a las que se han llegado.

La plantilla media del año 2015 ha sido de 286 personas, 20 personas por encima de la plantilla media en 2014, obteniendo un crecimiento medio anual de la plantilla de un 11%, 4 puntos por encima del dato del año 2014.

La edad media de la plantilla se situaba en 2015 en 41 años y se cerraba el año con la siguiente distribución de la plantilla por edad y sexo:

Índice de empleados y empleadas por edad

Edad	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Menores de 25	3	3	6	2
Entre 26 y 35	20	36	56	19
Entre 36 y 45	48	86	134	46
Entre 46 y 55	27	50	77	26
Mayores de 56	4	16	20	7
Total*	102	191	293	100

* Plantilla total a 31 de diciembre de 2015.

La antigüedad media de la plantilla se situaba en 9 años en 2015. A continuación el desglose de la distribución de la plantilla por antigüedad y sexo:

Índice de empleados y empleadas por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	Hombres	Total	Porcentaje
Menor de 1	8	14	22	8
Entre 1 y 5	34	51	85	29
Entre 6 y 10	29	65	94	32
Entre 11 y 20	20	42	62	21
Mayor de 20	11	19	30	10
Total*	102	191	293	100

* Plantilla total a 31 de diciembre de 2015.

La distribución de plantilla por género a 31 de diciembre de 2015 es de 65% de hombres y 35% de mujeres. Dicho resultado no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y de los requeridos para cada puesto.

Un ejemplo claro es la diferencia entre género del personal de fuera de oficina de Clear Channel, en el que el 88% de la plantilla son hombres frente a un 12% de mujeres, ya que la demanda de este tipo de puestos es mayoritariamente del sexo masculino. Si analizamos

el mercado, concretamente, analizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística, en el año 2015 un 7,6% de la población ocupada en el sector de la construcción –semejante a estos puestos de mano de obra directa fuera de oficina– eran mujeres, además, las mujeres que ocupaban este sector tan sólo representaban un 1% de la totalidad de mujeres ocupadas en 2015. Por el contrario, existe una mayor equidad en los puestos de oficina, la presencia femenina alcanza un 48% de sus integrantes, estableciéndose en un 52% los empleados varones.

Si analizamos la distribución del género de la plantilla por los diferentes departamentos, entre el personal de oficina tenemos los siguientes resultados:

- Administración: 40% Hombres, 60% Mujeres.
- RRHH: 0% Hombres, 100% Mujeres.
- Desarrollo de negocio: 85% Hombres, 15% Mujeres.
- It: 71% Hombres, 29% Mujeres.
- Marketing: 33% Hombres, 67% Mujeres.
- Operaciones: 70% Hombres, 30% Mujeres.
- Ventas: 40% Hombres, 60% Mujeres.
- Mano de obra directa: 80% Hombres, 20% Mujeres.

Por lo que se refiere a la distribución por niveles de la organización se organiza de la siguiente manera:

- Nivel 1: Comité Ejecutivo: 100% Hombres, 0% Mujeres.
- Nivel 2: Comité de Dirección: 92% Hombres, 8% Mujeres.
- Nivel 3: Managers: 64% Hombres, 36% Mujeres.
- Nivel 4: Técnico Especialista: 62% Hombres, 38% Mujeres.
- Nivel 5: Técnico: 52% Hombres, 48% Mujeres.
- Nivel 6: Administrativos: 13% Hombres; 81% Mujeres.
- Nivel 6: Operarios: 88% Hombres, 12% Mujeres.

El nivel 6 se subdivide entre operarios y administrativos, en el primero la presencia masculina representa más del 80% del grupo, en cambio en el caso de administrativos se invierte esta situación. En estos casos, la presencia de un género y otro no es fruto de una discriminación directa sino del reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral y de los requeridos para cada puesto. A partir del nivel 5, la presencia femenina disminuye significativamente por lo que es preciso analizar y poner en marcha acciones para facilitar la adquisición de mayores responsabilidades a la población femenina.

La distribución del género en los diferentes centros de trabajo es la siguiente:

- Andalucía Occidental: 83% Hombres, 17% Mujeres.
- Bicing: 67% Hombres, 33% Mujeres.
- Bizi: 89% Hombres, 10% Mujeres.
- Cataluña: 71% Hombres, 29% Mujeres.
- Centro: 70% Hombres, 30% Mujeres.
- Levante: 73% Hombres, 27% Mujeres.
- Noroeste: 50% Hombres, 50% Mujeres.
- Norte: 55% Hombres, 45% Mujeres.
- Andalucía Oriental: 70% Hombres, 30% Mujeres.
- Sede: 48% Hombres, 52% Mujeres.

En los centros de trabajo donde existe un mayor porcentaje de empleados/as de mano de obra directa como es el caso de Bicing, Bizi y Centro, el porcentaje de género masculino es bastante superior al femenino no como fruto de una discriminación, sino de una realidad en el momento de las incorporaciones, así como un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral.

Asimismo se han analizado los procesos de selección y reclutamiento, formación, conciliación y retribución concluyéndose que sus resultados son coherentes con la distribución de plantilla; no se observa discriminación aunque se acuerda que se debería registrar y archivar los criterios de toma de decisiones de cada uno de ellos para garantizar la transparencia de los citados procesos. A continuación se detallan algunas de las acciones que se llevan a cabo en materia de igualdad:

Selección y Reclutamiento: Nuestro objetivo es atraer, retener y potenciar a personas con talento de perfiles diversos y multiculturales.

– Proceso de selección: Todos los candidatos y candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección.

– Descripción del puesto de trabajo: Se refleja la definición del puesto de trabajo y el perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base de circunstancias personales ni discriminatorias.

– Fuentes y medios de reclutamiento: Se garantiza que el abanico de las fuentes de reclutamiento es lo suficientemente amplio para garantizar el libre acceso de las posibles candidaturas tanto de mujeres como de hombres.

– Publicación de la oferta y recepción de candidaturas: La redacción y publicación de ofertas no refleja en ningún caso un lenguaje sexista ni cualquier criterio discriminatorio.

– Entrevistas: Se evalúa la adecuación al puesto las capacidades de las personas candidatas. No se realizan en ningún caso preguntas discriminatorias, que puedan ser percibidas como intromisiones personales.

– Elección de la candidatura finalista: Los criterios de selección son objetivos y están basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso.

El 32% de las contrataciones del año 2015 fueron mujeres (sin contar con las altas producidas como consecuencia de las incorporaciones de bizi), la distribución de las incorporaciones por departamentos es muy desigual:

- Administración: 50% Hombres, 50% Mujeres.
- Desarrollo de negocio: 25% Hombres, 75% Mujeres.
- Marketing: 0% Hombres, 100% Mujeres.
- Operaciones: 75% Hombres, 25% Mujeres.
- Ventas: 28% Hombres, 72% Mujeres.
- Mano de obra directa: 100% Hombres.

Respecto al tipo de contrato el 91% de hombres tenían un contrato indefinido a 31 de Diciembre del citado año y el porcentaje de mujeres en esta misma situación fue de un 93%.

Formación: Clear Channel apuesta por el desarrollo de competencias y la mejora continua como palanca que impacta en el crecimiento sostenible del negocio y favorece la empleabilidad de todo el personal. De las acciones formativas que tuvieron lugar durante el 2015, un 44% de los asistentes fueron hombres, frente a un 56% de mujeres.

– Plan de Formación: Elaboramos en base a un proceso de detección de necesidades colectivas e individuales un plan de formación accesible a todos los colaboradores y colaboradoras para desarrollar a sus competencias y para llevar a cabo las estrategias de la empresa.

– Difusión de formación disponible: Damos a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa del personal.

– Seguimiento de la formación: Analizar valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Promovemos y aplicamos medidas de conciliación que se adapten a las necesidades de las personas y de la empresa. En los últimos años se ha evaluado en la encuesta anual de compromiso de Clear Channel la satisfacción con las medidas en materia de conciliación y los resultados son, junto con la seguridad laboral, los aspectos mejor valorados. Concretamente en la encuesta de compromiso de 2015 el 76% de la plantilla está de acuerdo en que el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral es bueno en Clear Channel.

Algunas de las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que actualmente están implantadas en Clear Channel son:

- Permisos retribuidos para asistir a tutorías infantiles con los colegios de los hijos.
- Flexibilidad en el horario de entrada y salida en el trabajo, siempre y cuando las circunstancias de la producción lo permitan.
- Horario de jornada intensiva durante los meses de verano así como en vísperas de festivos. Además los viernes durante todo el año tendrán consideración de jornada intensiva.
- Realización de jornadas familiares en la empresa con actividades infantiles.

Aseguramos la libertad de acogerse a las medidas siempre que se cumplan los requisitos exigidos en cada una de ellas. En los datos estudiados se concluye que la implicación en la vida familiar de las empleadas es mayor que las de los empleados. Por ejemplo, el colectivo de empleados hombres no se acogen a reducciones de jornada por cuidado de hijos menores o familiares a cargo, frente a un 4,5% de las empleadas de Clear Channel que sí lo hacen. Por otro lado, respecto a los permisos de maternidad y paternidad, el 100 por cien de los empleados y empleadas han disfrutado de los permisos independientemente de su género.

Salario y tiempo de trabajo: El análisis de retribuciones muestra que el proceso es absolutamente transparente y libre de discriminaciones, al personal de Convenio se le aplican las tablas salariales.

3. Programa de Actuación

3.1 Objetivo general.

El principal objetivo de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la Empresa y facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. De esta manera, el Plan de Igualdad es una oportunidad para:

- Poner en marcha las medidas y acciones que permitan atraer, retener y/o promover dentro de la Empresa a mujeres y hombres.
- Conseguir una mayor presencia del sexo menos representado en la Empresa en general, de forma que se tienda paulatinamente a la paridad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la conciliación de la vida profesional y personal de los empleados y empleadas de la empresa a través de medidas que hagan compatibles, de la mejor manera posible los ámbitos laboral, personal y familiar en el contexto actual.
- Sensibilizar y concienciar a favor de la igualdad a todos los empleados y empleadas de Clear Channel para que tengan presente la necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Empresa, y lograr exitosamente el desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Velar por la salud y el bienestar de los empleados y empleadas de Clear Channel.

3.2 Objetivos específicos y medidas.

Área 1. Compromiso con la Igualdad

Objetivo: Las medidas que a continuación se exponen pretenden sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las ventajas de la conciliación para un desarrollo profesional y personal así como el valor y beneficios de la diversidad.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
1.1	Establecer un Plan de Comunicación sobre la política de la empresa en materia de Igualdad:	Comisión de Igualdad.	Anual.
1.1.1	Comunicar a la toda la plantilla el compromiso de la Empresa en materia de igualdad, el propio plan de Igualdad, así como el Protocolo de Acoso.		
1.1.2	Difundir información para la utilización no sexista del lenguaje a toda la plantilla, priorizando aquellas áreas donde se producen más comunicados.		
1.1.3	Revisar el lenguaje en los documentos de comunicación, publicidad, marketing, etc. De forma que a través de este medio se contribuya al fomento de nuestra cultura de igualdad.		
1.1.4	Establecer un apartado de información permanente sobre la integración de la igualdad de género en la Intranet de la compañía.		
1.2	Mantener el compromiso de la Empresa con la igualdad a través de medidas de seguimiento:	Comisión de Igualdad.	Anual.
1.2.1	Incluir en la encuesta de compromiso anual, una pregunta de opinión a la plantilla en materia de igualdad.		

Área 2. Presencia de ambos sexos en la composición de la plantilla

Objetivo: Se entenderá por composición no discriminatoria de mujeres y hombres, siempre que las personas de cada sexo no superen el 70 por ciento ni sea inferior al 30 por ciento.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
2.1	Intentar que la composición sea equilibrada y no discriminatoria siguiendo los límites marcados.	Comisión de Igualdad.	Anual.
2.2	Prestar atención a las posibles regionales o departamentos donde se produzca un desequilibrio entre mujeres y hombres para tratar de corregir la situación (siempre y cuando este desequilibrio no se trate de un reflejo de los perfiles disponibles en el mercado laboral como es el caso de las posiciones de operarios).	Comisión de Igualdad.	Anual.

Área 3. Reclutamiento y selección

Objetivo: En relación con el acceso a la Empresa, el presente Plan pretende evitar discriminaciones incrementando la proporción del sexo menos representados, favoreciendo el acceso de las mujeres y hombres a todos los puestos, grupos profesionales y funciones, garantizando la transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
3.1	Asegurar que no se emplean en los procesos de selección elementos sexistas y cuestiones no relacionadas con la vida profesional de los candidatos.	Comisión de Igualdad.	Anual.
3.1.1	Cuidar el lenguaje en las descripciones de puestos así como en las ofertas publicadas de empleo.		
3.1.2	Mantener formado al personal responsable de la selección en materia de igualdad.		
3.1.3	Los intermediarios externos (agencias de contratación, bolsas de trabajo, Universidades/Escuelas, headhunters...) estarán informados sobre la política de igualdad y cumplir con ella de forma estricta.		
3.2	Procurar incrementar la presencia del sexo menos representado en los puestos de trabajo.	Comisión de Igualdad.	Anual.
3.2.1	A igualdad de condiciones y de competencias accederá la persona del sexo menos representado.		
3.3	Plan de incorporación. Establecer un plan de asegure una eficaz adaptación del candidato o candidata seleccionado teniendo en cuenta su nivel de competencia, sus necesidades y los medios que va a necesitar para desempeñar su función.	Comisión de Igualdad.	Anual.
3.4	Evolución en el puesto de trabajo. Impulsar el crecimiento profesional dentro del puesto de trabajo, favoreciendo la evolución y la adquisición de competencias que desarrollen a la persona y garanticen el nivel de competitividad de la Compañía sin discriminación por razones de género y/o edad.	Comisión de Igualdad.	Anual.

Área 4. Formación

Objetivo: El objetivo es establecer un plan de formación que fomente la igualdad de género en el acceso a la formación, y por tanto, que favorezca la promoción, desarrollo y motivación de las mujeres y hombres en igualdad de condiciones, en todos los puestos y funciones en los que se encuentren.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
4.1	Fomentar la igualdad de género en el plan de formación:	Comisión de Igualdad.	Anual.
4.1.1	Asegurar mediante el plan de formación que todos los empleados y empleadas, independientemente de su sexo, tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.		
4.1.2	Incluir en el plan de formación, datos que permitan el seguimiento al acceso a la formación (categoría, sexo, puesto, etc.) para poder comprobar que el acceso a la formación no estará condicionado por estos aspectos.		

Código	Medidas	Responsable	Plazo
4.2	Facilitar el acceso a la formación o reciclaje:	Comisión de Igualdad.	Anual.
4.2.1	Facilitar el acceso a la formación o reciclaje a las personas que se incorporen tras una situación de excedencia, cuando se hayan producido cambios importantes en su puesto de trabajo.		
4.2.2	Las acciones formativas deberán desarrollarse dentro del horario laboral del empleado o empleada en la medida de lo posible. Si un empleado o empleada tuviera jornada reducida, se intentará adecuar la formación a su horario en la medida de lo posible.		
4.3	Medidas de acción positiva en formación:	Comisión de Igualdad.	Anual.
4.3.1	Dar formación a empleados y empleadas para desarrollar funciones o acceder a puestos que tradicionalmente han estado ocupados por el sexo contrario.		

Área 5. Promoción y desarrollo profesional

Objetivo: El objetivo es favorecer el acceso del sexo menos representado a todas las categorías y niveles profesional en todos los puestos de trabajos.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
5.1	Promoción del sexo menos representado para incrementar su presencia en los distintos puestos de trabajo:	Comisión de Igualdad.	Anual.
5.1.1	Establecer un protocolo en materia de promociones para procurar que a igualdad de condiciones y competencias, se optará por la promoción de la persona que pertenezca al sexo menos representados.		
5.1.2	Sensibilizar a todas las personas responsables de determinar promociones mediante la igualdad de oportunidades.		
5.2	Publicar a través de la intranet de la compañía las vacantes disponibles, promoviendo la promoción interna y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Comisión de Igualdad.	Anual.
5.3	Facilitar la promoción y desarrollo profesional:	Comisión de Igualdad.	Anual.
5.3.1	Posibilitar que las personas que se encuentren disfrutando de permisos de maternidad, paternidad o lactancia, así como todos los acogidos a la reducción del jornada por cuidado de un menor, tengan las mismas posibilidades participación en los procesos de promoción interna.		

Área 6. Política retributiva

Objetivo: En materia de política retributiva, se mantendrán los esquemas de retribución estipulados en el Convenio Colectivo y basados en las categorías profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
6.1	Promover acciones para mantener el equilibrio salarial existente entre personas de distinto género ante igualdad de condiciones, funciones y puesto.	Comisión de Igualdad.	Anual.

Área 7. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Objetivo: Se pretende promover, fomentar y asegurar que los beneficios que se derivan de la conciliación no tengan consecuencias negativas en las posibilidades de promoción ni en la percepción de determinados incentivos. De la misma manera se pretende potenciar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la empresa.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
7.1	Difundir las medidas de conciliación que actualmente existen en la empresa entre la plantilla para su mayor conocimiento.	Comisión de Igualdad.	Anual.
7.2	Mantener los permisos retribuidos para asistir a tutorías infantiles y fiestas de fin de curso.	Comisión de Igualdad.	Anual.
7.3	Mantener la flexibilidad de horarios laborales de entrada y salida en el trabajo (siempre que las circunstancias de la producción lo permitan).	Comisión de Igualdad.	Anual.
7.4	Mantener el horario de jornada intensiva en los meses de verano, así como en vísperas de festivos.	Comisión de Igualdad.	Anual.
7.5	Promover fiestas familiares en la compañía con motivo de la Navidad.	Comisión de Igualdad.	Anual.
7.6	Evaluar las medidas de conciliación adoptadas por la empresa.	Comisión de Igualdad.	Anual.
7.6.1	Mantener en la encuesta de compromiso anual, una pregunta de opinión a la plantilla en materia de conciliación*.		

* En los últimos años ya se ha evaluado esta cuestión en la encuesta anual de compromiso y los resultados son, junto con la seguridad laboral, los aspectos mejor valorados. Concretamente en la encuesta de compromiso de 2015 el 76% de la plantilla está de acuerdo en que el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral es bueno en Clear Channel.

Área 8. Prevención de riesgos

Objetivo: Se pretende adaptar la política de prevención de riesgos a las necesidades, características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los empleados y empleadas.

Código	Medidas	Responsable	Plazo
8.1	Revisar y analizar posibles enfermedades profesionales por género.	Comisión de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud.	Anual.
8.1.1	Verificar que la política de prevención de riesgos de la compañía se adapta a ambos géneros por igual.		

4. Seguimiento y evaluación

Para llevar a cabo las acciones de seguimiento y evaluación así como la fijación de nuevos objetivos y medidas que procedan, se designará una Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos personas designadas por la empresa (que podrán ser de distintos departamentos) y dos personas integradas por los representantes de los trabajadores y trabajadoras. Se nombrará a un/a presidente/a y un/a secretario/a, que serán los responsables de convocar las reuniones y dejar constancia mediante acta de los temas tratados en las mismas.

Se establecen las siguientes pautas para el cumplimiento correcto de sus funciones:

- La primera reunión de la Comisión de Igualdad tendrá lugar en un plazo no superior a tres meses a contar desde la firma del presente Plan de Igualdad. En dicha reunión se fijarán las prioridades de las medidas acordadas.
- Dicha Comisión de Igualdad deberá reunirse al menos una vez al año o a petición de cualquiera de los miembros que la componen, siempre y cuando existan fundadas razones que lo motiven.
- En caso de que algún miembro de la Comisión de Igualdad, sea representante de la empresa o de los trabajadores, no pueda asistir a las reuniones de la Comisión podrá designar a un empleado o empleada que acuda como sustituto y que actúe en su lugar.
- En las actas se indicarán las acciones acordadas que se han de afrontar y el plazo estimado de realización.

Las funciones que se establecen para la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación, asegurando que los objetivos definidos en el Plan de Igualdad se establecen, implantan y mantienen.
- Velar por la aplicación de las medidas acordadas, teniendo en cuenta en su implantación factores como la prioridad de actuación. También se encargará de verificar el avance conseguido en materia de equidad en la plantilla y difundir todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.
- Revisar los objetivos marcados en este Plan de forma periódica, verificando si el objetivo marcado se ha conseguido.
- Cada cuatro años, se deberá realizar un diagnóstico de la situación de la plantilla y actualizar el presente Plan.
- Se analizará el resultado de las encuestas/preguntas que se realicen a los empleados sobre esta materia.
- Velará para que tanto mujeres como hombres gocen de igualdad de oportunidades.
- Cuantas otras funciones la comisión se atribuya, orientadas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5. Anexo

5.1 Anexo 1. Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.

ANEXO 1

Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual

1. Carta Social

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 2005, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Clear Channel España no puede dar la espalda a situaciones que, desgraciadamente, pueden darse más frecuentemente de lo que es deseable y para las que ya hay medidas –más allá de las recogidas en la normativa laboral, penal o administrativa–, los protocolos de acoso, que se han revelado como especialmente útiles. Se trata de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de presunción de inocencia y confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la Empresa.

El Protocolo de Acoso es, fundamentalmente, una medida preventiva y, también, paliativa de salud laboral, pues muchas veces una intervención a tiempo puede evitar que se llegue a situaciones más graves. Pero su éxito requiere una conciencia colectiva y el compromiso de todos contra estas prácticas, cada uno desde su responsabilidad.

La firma de este Protocolo ya es una muestra de ese compromiso y del respaldo, desde la Dirección de la Empresa y de la Representación legal de los Trabajadores, a cuantas medidas (organizativas, formativas, etc.) haya que adoptar para conseguir prevenir y erradicar estas conductas.

Firmado a 30 de marzo de 2016 por la Comisión de Igualdad.

2. *Declaración de principios en materia de Acoso*

En Clear Channel España, con la firma de este protocolo, asumimos que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no se permitirá ni tolerará ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y en el presente protocolo.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufre, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de responsable, compañero o cliente, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, el Comité de Igualdad se compromete a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso. Clear Channel se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse de acuerdo con los siguientes principios:

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

– Los trabajadores y trabajadoras de Clear Channel España tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

– Clear Channel España se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de conductas de acoso.

– Clear Channel España velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso.

– Con el objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, Clear Channel España y la Representación Legal de los Trabajadores, se comprometen desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso en un necesario contexto de prudencia y confidencialidad.

– Los trabajadores y trabajadoras que se consideren objetivo de conductas de acoso tienen derecho a plantear una queja que sea dilucida informalmente o en el procedimiento previsto con participación de los representantes de los trabajadores y de la propia empresa.

– Clear Channel España reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y que permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

3. Objeto

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades en Clear Channel España, establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo, y servir como marco de referencia o consulta sobre el asunto.

4. Alcance

El alcance del presente protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en Clear Channel España será de aplicación siempre que al menos unos de los trabajadores o trabajadores afectados sea personal de Clear Channel España.

5. Concepto del Acoso sexual y moral

A los efectos del presente Protocolo, se definen como:

Acoso Sexual: Como la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la persona en el trabajo, y en particular, que se exteriorizan por medio de comportamientos físicos o verbales manifestados en actos, gestos o palabras, creando un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

El concepto de acoso sexual está recogido en la Directiva comunitaria 2002/73/CE de Septiembre 2002. Pudiéndose producir tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, durante la selección previa a la relación contractual, o dentro de la misma, pudiendo ostentar la persona que ejerce el acoso, cualquier posición dentro la empresa y no sólo la de superioridad jerárquica.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

– Bromas, comentarios o cualquier observación sugerente sobre la apariencia o condición sexual del trabajador.

– El uso intencionado de dibujos, viñetas, gráficos o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.

– Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

– Contacto físico deliberado y no solicitado, incluso un acercamiento físico excesivo o innecesario.

– Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona requerida haya dejado claro su rechazo a participar en las mismas.

– Cualquier invitación impúdica o comprometedora, que conlleve favores sexuales y las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o declaraciones explícitas, a una mejora en sus condiciones laborales.

– Cualquier otro comportamiento que traiga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, vejación o humillación del/a trabajador/a por razón de su condición sexual. Se incluirán también, aquellas situaciones de «acoso sexual ambiental», en las que la condición afectada sea el entorno y el ambiente de trabajo. y/o existan amenazas en el caso de no acceder («chantaje sexual»).

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que sean deseadas o no por las personas que son objeto de ellas. En todo caso un único episodio NO deseado podrá ser constitutivo de acoso sexual a los efectos de este protocolo.

Acoso Moral: se entiende como tal, aquella situación en la que un empleado o grupos de empleados/as, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre un empleado o grupo de empleados en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo.

Se considerarán constitutivas de acoso moral entre otras las siguientes conductas:

– Cambios organizativos que supongan la imposibilidad de relacionarse con compañeros de trabajo y/o terceras personas, la no asignación de tareas específicas de manera indiscriminada o el asignarle tareas claramente fuera de su grupo profesional con intención de degradarle profesionalmente.

– Las prohibiciones específicas que impidan la normal comunicación en el entorno laboral, con el objetivo de buscar el aislamiento social del/a trabajador/a o trabajadores/as.

– Ataques a la vida privada de los/as trabajadores/as que conlleven una crítica reiterada e indiscriminada sobre cualquier aspecto personal o profesional de la personas, con el objetivo de causarle daños emocionales, tales como hacerle parecer de menos delante de los demás, terror laboral, mofarse sistemáticamente y discriminatoriamente de sus deficiencias psíquicas o físicas, de su imagen, o de cualquier otro aspecto relativo a la persona, incluyendo la propagación intencionada de rumores con objeto de difamar a la persona.

– Agresiones o amenazas verbales reiteradas, críticas malintencionadas de trabajo o cualquier otra manifestación de discriminación frente a cualquier actitud de la víctima, tales como alusiones despectivas a la edad, sexo, nacionalidad, raza, estado civil, y creencias religiosas o políticas en general.

6. Sanción y procedimiento sancionador

Se establece el presente procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, Clear Channel España establecerá cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, siendo este último el que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

Las partes firmantes se comprometen a crear la figura de la persona mediadora. Ésta se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, pero en cualquier caso tendrá la misma protección legal que ostentan los/as representantes sindicales. Su misión será la de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso sexual o por razón de sexo. En el momento de recibir una denuncia, se pondrá en conocimiento de la representación legal de los/as trabajadores/as y la representación empresarial.

Se creará una Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la no discriminación cuya composición será paritaria (dos personas de la parte social y dos personas de la parte empresarial) que procederá a investigar lo sucedido. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

La investigación tendrá varias fases:

En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá, en un plazo máximo de 48 horas un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes.

El contenido del régimen disciplinario será de aplicación a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo.

Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.