

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**16281** *Resolución de 14 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I plan de igualdad del Grupo de empresas Air Liquide.*

Visto el texto del I Plan de Igualdad del Grupo de empresas Air Liquide (Al Air Liquide España, S.A, Air Liquide Medicinal, S.L.U., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.) que da cumplimiento a lo establecido en el artículo 57 del Convenio Colectivo de dicho Grupo de Empresas (Código de Convenio n.º 9010453), publicado en el «BOE» de 17 de noviembre de 2008, plan de igualdad que fue suscrito, con fecha 20 de julio de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección del grupo de empresas citado, en representación de las mismas, y de otra, por la sección sindical de UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### I. Primer plan de igualdad de oportunidades de la empresa AL Air Liquide España, S.A.

a) Introducción: concepto y contenido de los planes de igualdad.—Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante LOI), el presente plan de igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo. Dichas medidas, contenido esencial del plan de igualdad, son elaboradas tras un riguroso diagnóstico de situación de la empresa en la materia y son reflejo del mismo.

Para cumplir con tal finalidad de alcanzar la igualdad, se hace preciso contemplar en los planes de igualdad la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para corregir las constatables desigualdades fácticas entre hombres y mujeres que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOI (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el Objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las aludidas situaciones de desigualdad en cada uno de los supuestos en que se pretendan corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) Ámbito de aplicación.—El primer plan de igualdad de la empresa AL Air Liquide España, S.A., es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la totalidad de

la plantilla de la empresa, con exclusión del Consejo de Administración de la misma, así como a los trabajadores de empresas de trabajo temporal que presten sus servicios en la compañía.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de nueva apertura de la empresa durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

c) Vigencia.—El presente plan, es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros. Asimismo la entrada en vigor de las medidas concretas, de las concretas acciones positivas que integren el plan, puede ser distinta y progresiva según el tipo de medida de que se trate. 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. Por tanto, el plan de igualdad carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos tres años desde su firma.

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

## II. Resultados obtenidos en la fase de diagnóstico

La negociación del presente plan de igualdad ha ido precedida por la realización por parte de la empresa de un diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades como primera fase de dicho Plan. Como resultado de dicho diagnóstico se han detectado algunos aspectos mejorables. En concreto, fueron objeto de análisis y revisión con las consiguientes propuestas de mejora, en su caso, los siguientes aspectos de la organización de la empresa:

### 1. Marco general.

Tipo de contrato, antigüedad y sexo.  
Niveles jerárquicos y áreas.

### 2. Gestión de los recursos humanos.

Selección y reclutamiento.  
Movimientos de personal.  
Formación.  
Promoción interna.  
Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.

### 3. Salario.

### 4. Tiempo de trabajo.

### 5. Comunicación.

### 6. Prevención de riesgos laborales.

### 7. Acoso sexual y por razón de sexo.

### 8. Representación de los trabajadores.

Resumiremos a continuación los resultados obtenidos y las principales conclusiones extraídas a través del diagnóstico en cada una de las áreas de actuación para que queden incorporadas al presente documento del primer plan de igualdad.

### 1. Marco general.

Tipo de contrato, antigüedad y sexo: Las cifras de plantilla reflejan que la empresa tiene mayor número de hombres que de mujeres. Este dato hay que verlo no como resultado de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las contrataciones y la actividad de la compañía que precisa de perfiles específicos y acordes con la misma.

El porcentaje de contratación indefinida es muy alto, y similar para hombres y para mujeres. No hay transformación de contratos temporales en indefinidos, la política es la contratación indefinida con carácter inicial. La contratación temporal es para supuestos muy concretos, como sustitución por maternidad, proyectos específicos, etc.

Entre las personas con mayor antigüedad en la empresa existe mayor porcentaje de hombres, aunque en otras franjas intermedias aumenta el porcentaje de mujeres.

Niveles jerárquicos y áreas:

Los hombres se concentran en cinco áreas, que son producción, comercial, mantenimiento, logística y dirección. Sin embargo, las mujeres se concentran en administración.

Por grupos, se observa, que fundamentalmente entre los directivos (directivos, mandos intermedios y expertos) existe una diferencia porcentual a favor de los hombres en relación a la presencia de hombres y mujeres.

Esta diferencia es acusada en el grupo 3, formado, básicamente, por rampistas que requiere un esfuerzo físico importante.

2. Gestión de los recursos humanos.

a) Selección y reclutamiento.

El lenguaje de las ofertas de empleo está masculinizado, sería recomendable sustituir en las ofertas de empleo la expresión «trabajador» por «persona trabajadora».

Los criterios empleados en el procedimiento de selección y contratación en todos los grupos profesionales son los específicos para cada puesto de trabajo en función del perfil de competencias previamente definido. En la selección y reclutamiento se priman los criterios objetivos, con menos margen de discriminación, en principio, que los subjetivos. Respecto a los contenidos de las pruebas utilizadas durante los procesos de selección, consisten en test de personalidad, entrevistas basadas en competencias y son adecuadas en términos de igualdad.

Además, los criterios de selección utilizados no responden a factores discriminatorios indirectos como el de la flexibilidad horaria o la tenencia de responsabilidades personales. Existen mecanismos de fomento de la incorporación de mujeres a la empresa, en consonancia con los objetivos del grupo a nivel mundial, basados en la preferencia en su incorporación.

En determinados grupos se observa una ligera tendencia a incrementar el porcentaje de contrataciones de mujeres con respecto al de hombres.

En materia de contratación se sigue protocolo de buenas prácticas.

b) Movimientos de personal.

En cuanto a las extinciones de contratos, son bastante proporcionadas entre hombres y mujeres. Respecto a las bajas voluntarias, son ligeramente superiores las de hombres.

c) Formación.

La participación en la formación es extremadamente equilibrada entre sexos. Por tanto, las mujeres realizan un mayor esfuerzo formativo al ser menos y participar en igual número.

El número de mujeres formadas ha sido 112, lo que sobre una plantilla total de 482 personas supone el 23,24%. Las mujeres representan el 23,44% de la plantilla total.

d) Promoción interna.

La formación es un factor que se tiene muy en cuenta para la promoción. Por tanto, de acuerdo a las cifras de participación de las mujeres en la formación, en un futuro debería producirse un incremento de la promoción de mujeres. A este respecto, el diagnóstico refleja que existe una tendencia correcta en términos de igualdad que habrá de potenciarse y dar frutos con el paso del tiempo.

Entre los criterios considerados para la promoción interna cabe resaltar:

Tienen gran importancia los criterios relativos al futuro desempeño del candidato en el nuevo puesto.

Es poco valorada la disponibilidad horaria de las personas trabajadoras, muy conectada con las responsabilidades familiares.

El equipo encargado de llevar a cabo la evaluación y promoción del personal de la empresa, tiene la máxima formación en igualdad de oportunidades.

Aún no se están produciendo los resultados deseables en relación al objetivo de tener más mujeres directivas.

e) Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.

Los permisos previstos en la negociación colectiva mejoran significativamente los mínimos legales.

### 3. Salario.

Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales son Objetivos (competitividad, equidad y performance), y ajustados a convenio con tabla salarial predeterminada, en la que no se observan discriminaciones directas.

### 4. Tiempo de trabajo.

La empresa cuenta con amplias medidas de flexibilización y adaptación del tiempo de trabajo.

A elección de la persona trabajadora se efectúa una compensación de las horas extraordinarias con un descanso incrementado que tiene gran flexibilidad de distribución.

### 5. Comunicación.

Respecto a los cauces de comunicación externa e interna de las medidas de conciliación de vida laboral y familiar, existe una estructura responsable de asesoramiento y gestión en materia de conciliación.

### 6. Prevención de riesgos laborales.

En esta materia, el diagnóstico revela una situación muy satisfactoria. La evaluación de riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, y el plan de prevención de riesgos laborales incluye medidas de prevención y protección para eliminar y/o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Estas medidas son para cada puesto de trabajo, según la evaluación de riesgos en la que participan los delegados de prevención.

No hay puestos de trabajo en los que se haya detectado riesgo durante el embarazo o la lactancia, a pesar de que hay puestos de trabajo en los que se realiza un importante esfuerzo físico. De todas formas, precisamente estos puestos están muy masculinizados, por lo que prácticamente no hay mujeres ocupándolos.

### 7. Acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa dispone de una estructura responsable de su prevención así como una evaluación de todos los puestos de trabajo de la plantilla. Además, la organización dispone ya de un procedimiento interno de denuncia y solución frente al acoso sexual mediante la comunicación a través del responsable directo, representantes de los trabajadores o, directamente, a través de las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos; consiste en la instrucción de un expediente disciplinario, sancionándose en función de la gravedad, de acuerdo con lo regulado en el convenio colectivo de Empresa.

No dispone, sin embargo la empresa de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, ni tampoco de medidas asistenciales dirigidas a las víctimas de acoso sexual, tales como asistencia médica o psicológica al no haber habido ningún caso de acoso.

Existe bastante implicación de la representación del personal en materia de acoso sexual.

#### 8. Representación de los trabajadores.

En el conjunto de la empresa, el porcentaje de mujeres que han sido elegidas para una función representativa es ligeramente inferior al porcentaje de mujeres en la Empresa.

### III. Objetivos del plan de igualdad

En consonancia con los resultados obtenidos en la fase previa de diagnóstico realizada, el primer plan de igualdad de AL Air Liquide España, S.A., recoge como objetivos los siguientes:

Objetivo 1. Promover la composición equilibrada de la plantilla procurando a la vez, en la medida de lo posible, incrementar la presencia de mujeres en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Objetivo 2. Aumentar de forma progresiva la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores de la empresa en los que estén subrepresentadas.

Objetivo 3. Continuar con una estricta vigilancia en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres para que éstas, de darse, obedezcan a criterios de carácter objetivo.

Objetivo 4. Prevenir y dar cauces de solución al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Objetivo 5. Crear una estructura permanente en materia de igualdad y conciliación de vida personal y familiar.

Objetivo 6. Formar a los directivos y mandos intermedios en igualdad de oportunidades.

Objetivo 7. Mejorar la comunicación interna y externa en igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar.

Objetivo 8. Evitar la utilización de un lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, prácticas de comunicación interna y externa, convenio colectivo e instrumentos normativos de cualquier índole.

Para progresar en la consecución de la igualdad, la empresa se propone la consecución de cada uno de estos Objetivos mediante la adopción de concretas medidas que se desarrollarán paulatinamente en los tres años de vigencia del primer plan de igualdad, y que se detallarán a continuación en el apartado IV de este documento, correspondiente a programación.

### IV. Programación (propuestas de acciones de mejora para la consecución de los objetivos enunciados)

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones que se proponen.

Asimismo se han incorporado criterios de seguimiento para cada una de las acciones propuestas.

El procedimiento a seguir en este apartado con carácter general sería el siguiente:

Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los objetivos.

Criterios de seguimientos por cada acción propuesta.

Temporalización/calendario.

Reunión anual con la presentación de datos de seguimiento de cada uno de los objetivos.

Objetivo 1. Promover la composición equilibrada de la plantilla procurando a la vez, en la medida de lo posible, incrementar la presencia de mujeres en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Acciones: En igualdad de condiciones, incrementar en las nuevas incorporaciones y promociones el porcentaje general de contratación de mujeres en toda la plantilla y en particular en aquellas áreas y grupos profesionales en lo que las mujeres tengan menor presencia.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: En las próximas incorporaciones, la empresa procurará incrementar porcentualmente la contratación de mujeres, en especial en las áreas y grupos profesionales en que su presencia sea sensiblemente inferior a la de los varones, tanto anualmente como a la finalización del vigente plan de igualdad. De manera que, anualmente y a la finalización de la vigencia del I plan de igualdad, se haya producido un avance estadísticamente constatable hacia la composición equilibrada de la plantilla.

Objetivo 2. Aumentar de forma progresiva la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores de la empresa en los que estén subrepresentadas.

Acciones: Establecer una preferencia expresa en la promoción interna para el sexo menos representado en todos los grupos profesionales.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: En la negociación del convenio colectivo 2008-2012 se ha modificado la redacción del texto del convenio colectivo; concretamente el artículo 12 introduciendo para los cuatro niveles de preferencia en la promoción y la publicación de las vacantes, con la finalidad de dar preferencia expresa en la promoción interna, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado.

Al finalizar la vigencia del presente plan de igualdad se analizarán los datos de presencia de mujeres en los grupos superiores de la empresa, dejando reflejo en el informe de evaluación de los progresos realizados.

Objetivo 3. Continuar con una estricta vigilancia en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres para que éstas, de darse, obedezcan a criterios de objetividad.

Acciones: Caracterizar de forma más objetiva el denominado complemento individual.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Al finalizar la vigencia del presente plan de igualdad se analizará la evolución de los datos salariales por sexos.

Objetivo 4. Prevenir y dar cauces de solución al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Acciones: Implantar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que se anexa.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo se firmará al mismo tiempo que el Plan de igualdad.

Objetivo 5. Crear una estructura permanente en Igualdad y conciliación de vida personal y familiar.

Acciones.

Asignar con carácter permanente a las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos la responsabilidad en las tareas de gestión en Igualdad de oportunidades y conciliación de vida personal y familiar.

Dotar de recursos materiales y humanos a la estructura responsable en Igualdad.

Supervisión de la aplicación del plan de igualdad en todas sus fases por parte de la comisión pro igualdad de la empresa.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

De forma inmediata a la firma del plan se designará por parte de las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos la persona o personas responsables en Igualdad,

sus funciones y los recursos disponibles. Dichos responsables elaborarán una memoria de actuaciones realizadas con carácter anual durante los tres años de vigencia del primer plan de igualdad.

Objetivo 6. Continuar con la formación en igualdad de oportunidades para directivos, mandos intermedios y, en general, toda la plantilla.

Acciones.

Se impartirá formación en materia de igualdad de oportunidades a los directivos de la Empresa.

Se impartirá formación en igualdad de oportunidades al grupo de mandos intermedios de la empresa.

Crear acciones formativas específicas para trabajadores enfocadas a habilidades y competencias en materia de igualdad.

La formación será dentro de la jornada laboral, salvo supuestos excepcionales y justificados, para evitar la incompatibilidad con el ejercicio de responsabilidades personales o familiares.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento.

Una vez firmado el plan de igualdad de oportunidades se incluirá en el plan de formación anual formación tanto para los directivos de la empresa como para los mandos intermedios y demás trabajadores.

Objetivo 7. Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar.

Acciones.

Establecer cauces de comunicación interna en materia de igualdad y conciliación, tales como el propio contenido del Plan de igualdad, encuestas de satisfacción del personal, etc.

Publicar el plan de igualdad en la intranet.

Dar a conocer externamente el objetivo estratégico de la empresa en relación al compromiso asumido en igualdad y conciliación.

Velar y promover lenguaje y cauces de comunicación no sexista.

Explorar otras medidas que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad se establecerá un canal permanente de comunicación interna en materia de igualdad y conciliación. Asimismo, se abrirá un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Objetivo 8. Evitar la utilización de un lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo; entrevistas, pruebas de selección, prácticas de comunicación interna y externa; convenio colectivo e instrumentos normativos de cualquier índole.

Acciones: Revisar y sustituir el lenguaje masculinizado en los temas anteriormente indicados.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Con carácter inmediato se revisará y sustituirá el lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, etc.

## V. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de igualdad fijarán los concretos Objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los Objetivos fijados, es independiente de la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la LOI y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el plan de igualdad permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al plan la flexibilidad necesaria para su éxito, proporcionando medios y medidas para corregir las desviaciones existentes.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

a) Constitución.

Las partes firmantes del presente plan de igualdad, acuerdan que la comisión pro igualdad, ya constituida, sea la que interprete el contenido del plan y evalúe el grado de cumplimiento de mismo, de los Objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión pro igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad, proponiendo las modificaciones necesarias para corregir desviaciones de los Objetivos e informando de ello a la CVIC.

b) Composición.

La comisión pro igualdad estará compuesta con carácter paritario por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

c) Funciones.—Dicha comisión tendrá como funciones las siguientes:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

c).1 Atribuciones generales de la comisión.

Interpretación del presente plan de igualdad.

Seguimiento de la aplicación con carácter anual.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

La comisión se dotará de su propio reglamento de funcionamiento interno.

c).2 Atribuciones específicas de la comisión.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger anualmente información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.

El grado de ejecución de las acciones.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del plan se realizará una evaluación parcial, año a año, desde la entrada en vigor del mismo y otra evaluación final antes de que transcurran los tres años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad.

En la evaluación final del plan de igualdad, para alcanzar mejor los objetivos marcados inicialmente, se deberá tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

Grado de consecución de los resultados esperados.

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad y acuerdo de las partes.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión pro igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la comisión formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

d) Funcionamiento.

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

Las reuniones de la comisión se celebrarán dentro del término establecido en el convenio colectivo de empresa.

e) Medios.—Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportación de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Cualquier otro que se acuerde como necesario.

## ANEXO

**Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo**

## 1. Declaración de principios.

Los derechos de salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación, están garantizados por la Constitución Española y tratados internacionales ratificados por España, sin que en ningún caso, nadie pueda ser sometido a tratos degradantes o discriminatorios por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por otra parte, el respeto de los derechos humanos, de los derechos sociales y de la dignidad de las personas, forma parte de los principios de acción y código de conducta de la compañía, no admitiéndose ninguna forma de discriminación o acoso.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso en la empresa, obligándose a resolver los casos que puedan presentarse de modo profesional y confidencial.

Todos los colaboradores de Air Liquide y especialmente quienes dirigen equipos, deben impedir y, en su caso, comunicar todo lo que infrinja las conductas y principios anteriormente mencionados.

La dirección de la empresa se compromete a mantener la cultura que actualmente existe en la compañía de no discriminación y respecto a las personas, mostrando tolerancia cero a cualquier tipo de acoso que pueda surgir en el trabajo, ya sea moral o sexual.

Los conflictos que puedan presentarse se resolverán de acuerdo con el presente protocolo.

## 2. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación del procedimiento es el territorio nacional, para la totalidad de la plantilla. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de nueva apertura.

## 3. Definiciones.

**Acoso laboral (mobbing):** Toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente, sobre la persona acosada, alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa.

**Acoso sexual o por razón de sexo:** El concepto de acoso sexual está recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, 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.

## 4. Prevención del acoso.

Tanto la dirección de la empresa como la representación de los trabajadores, promoverán las acciones de sensibilización necesarias para prevenir todo tipo de acoso en el seno de la empresa. Se dará la máxima difusión, a este protocolo, para que todos los colaboradores de la compañía lo asuman y actúen de acuerdo con el mismo.

Se promoverá un entorno laboral basado en la dignidad y respeto a las personas, en el rechazo de todo tipo de discriminación, integrando las particularidades de todos en la cultura de la diversidad, la apertura y la transparencia.

Se movilizará el espíritu de iniciativa de todos los colaboradores, su sentido de la responsabilidad y su profesionalidad, animando fuertemente el trabajo en equipo y la puesta en común de los conocimientos, por lo que se proscriben todas las actuaciones tendentes a impedir la libre expresión de las opiniones o discriminar a las personas por sus opiniones, aspecto o cualquier otra condición personal.

La prevención de todo tipo de acoso es una obligación de todos los trabajadores en cualquier tipo de relación, ya sea mando-subordinado, equipos de trabajo, relaciones funcionales o personal externo a la compañía. Se prohíbe todo tipo de comportamiento obsceno y sexista.

Todas las actuaciones de la empresa, como toma de decisiones, promoción, seguimiento del desempeño, etc., serán equitativas e igualitarias para las personas que componen los distintos grupos profesionales. No obstante, se tendrán en cuenta las características personales o profesionales para la adecuación a cada caso en función de criterios objetivos.

Cualquier amonestación, o llamada de atención, se hará de forma reservada, evitando la humillación ante los demás trabajadores. La persona trabajadora podrá exigir que se realice en presencia del representante de los trabajadores.

Las personas que lideren equipos velarán especialmente para promover un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e integrador de las diferencias propias de la cultura de la diversidad.

Se garantiza la indemnidad a quien comunique o denuncie cualquier tipo de acoso o discriminación. Si de mala fe se comunican o denunciaren hechos falsos se procederá de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de empresa.

## 5. Procedimiento de solución de conflictos.

Las denuncias de acoso se presentarán a las direcciones de relaciones laborales, recursos humanos y representación de los trabajadores. Relaciones laborales y recursos humanos serán los responsables de tramitar el expediente correspondiente. La persona que considere que ha sido sometida a algún tipo de acoso, presentará denuncia, verbal o escrita, a las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos o a los representantes de los trabajadores para que éstos la hagan llegar a las citadas direcciones, quienes en el plazo de 48 horas deberán incoar expediente, que deberá tramitarse en el plazo máximo de 15 días. Tanto la denuncia como la tramitación del expediente se llevarán a cabo con la máxima confidencialidad.

Una vez tramitado el expediente, con intervención de las partes afectadas, los representantes de los trabajadores si así se ha solicitado por dichas partes, así como con las personas que se consideren necesarias para aclarar los hechos, se emitirá dictamen con notificación a las partes implicadas y a la comisión pro igualdad. Este procedimiento es independiente de otras medidas legales que puedan tomarse.

Si del expediente de acoso se constatará la existencia de hechos constitutivos de falta laboral, se aplicará el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de empresa.

Las denuncias falsas que persigan ocasionar daños al honor y a la imagen de otra persona se considerarán faltas graves, sancionables según el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de empresa.

### 1. *Primer plan de igualdad de oportunidades de la empresa Air Liquide Medicinal, S.L.U.*

#### a) Introducción: concepto y contenido de los planes de igualdad.

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante LOI), el presente Plan de igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles

discriminaciones existentes por razón de sexo. Dichas medidas, contenido esencial del plan de igualdad, son elaboradas tras un riguroso diagnóstico de situación de la empresa en la materia y son reflejo del mismo.

Para cumplir con tal finalidad de alcanzar la igualdad, se hace preciso contemplar en los planes de igualdad la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para corregir las constatables desigualdades fácticas entre hombres y mujeres que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOI (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las aludidas situaciones de desigualdad en cada uno de los supuestos en que se pretendan corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los Objetivos fijados.

b) *Ámbito de aplicación:* El primer plan de igualdad de la empresa Air Liquide Medicinal, S.L.U., es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la totalidad de la plantilla de la empresa, con exclusión del Consejo de Administración de la misma, así como a los trabajadores de empresas de trabajo temporal que presten sus servicios en la compañía.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de nueva apertura de la empresa durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

c) *Vigencia:* El presente plan, es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros. Asimismo la entrada en vigor de las medidas concretas, de las concretas acciones positivas que integren el Plan, puede ser distinta y progresiva según el tipo de medida de que se trate. 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. Por tanto, el plan de igualdad carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos tres años desde su firma.

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

## II. *Resultados obtenidos en la fase de diagnóstico*

La negociación del presente Plan de Igualdad ha ido precedida por la realización por parte de la empresa de un diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades como primera fase de dicho Plan. Como resultado de dicho diagnóstico se han detectado algunos aspectos mejorables. En concreto, fueron objeto de análisis y revisión con las consiguientes propuestas de mejora, en su caso, los siguientes aspectos de la organización de la empresa:

### 1. Marco general.

Tipo de contrato, antigüedad y sexo.  
Niveles jerárquicos y Áreas.

### 2. Gestión de los recursos humanos.

Selección y reclutamiento.  
Movimientos de personal.  
Formación.  
Promoción interna.

Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.

3. Salario.
4. Tiempo de trabajo.
5. Comunicación.
6. Prevención de riesgos laborales.
7. Acoso sexual y por razón de sexo.
8. Representación de los trabajadores.

Resumiremos a continuación los resultados obtenidos y las principales conclusiones extraídas a través del diagnóstico en cada una de las áreas de actuación para que queden incorporadas al presente documento del Primer plan de igualdad.

## 1. Marco general.

Tipo de contrato, antigüedad y sexo: Las cifras de plantilla reflejan que la empresa tiene mayor número de hombres que de mujeres; éstas representan el 39,76%. Este dato hay que verlo no como resultado de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las contrataciones y la actividad de la compañía que precisa de perfiles específicos y acordes con la misma.

El porcentaje de contratación indefinida es muy alto, y similar para hombres y para mujeres. No hay transformación de contratos temporales en indefinidos, la política es la contratación indefinida con carácter inicial. La contratación temporal es para supuestos muy concretos, como sustitución por maternidad, proyectos específicos, etc.

Entre las personas con mayor antigüedad en la empresa existe mayor porcentaje de hombres, aunque en otras franjas intermedias aumenta el porcentaje de mujeres.

Niveles jerárquicos y áreas:

Los hombres se concentran en tres áreas, que son producción, mantenimiento, dirección y logística. Sin embargo, las mujeres se concentran en administración, área técnica y comercial marketing.

Por grupos, se observa, que fundamentalmente en mantenimiento y producción existe una diferencia porcentual a favor de los hombres en relación a la presencia de hombres y mujeres.

Esta diferencia es acusada en el área de mantenimiento donde todo el colectivo está formado por hombres.

## 2. Gestión de los recursos humanos.

a) Selección y reclutamiento: El lenguaje de las ofertas de empleo está masculinizado, sería recomendable sustituir en las ofertas de empleo la expresión «trabajador» por «persona trabajadora».

Los criterios empleados en el procedimiento de selección y contratación en todos los grupos profesionales son los específicos para cada puesto de trabajo en función del perfil de competencias previamente definido. En la selección y reclutamiento se priman los criterios Objetivos, con menos margen de discriminación, en principio, que los subjetivos. Respecto a los contenidos de las pruebas utilizadas durante los procesos de selección, consisten en test de personalidad, entrevistas basadas en competencias y son adecuadas en términos de igualdad.

Además, los criterios de selección utilizados no responden a factores discriminatorios indirectos como el de la flexibilidad horaria o la tenencia de responsabilidades personales. Existen mecanismos de fomento de la incorporación de mujeres a la empresa, en consonancia con los objetivos del grupo a nivel mundial, basados en la preferencia en su incorporación.

Se observa una ligera tendencia a incrementar el porcentaje de contrataciones de mujeres con respecto al de hombres.

En materia de contratación se sigue protocolo de buenas prácticas.

b) Movimientos de personal: En cuanto a las extinciones de contratos, son superiores las de hombres respecto a mujeres.

c) Formación: La participación en la formación es extremadamente equilibrada entre sexos. Por tanto, las mujeres realizan un mayor esfuerzo formativo al ser menos y participar en igual número.

Recibieron formación 98 mujeres que sobre una plantilla de 249 personas representa el 39,36% cuando el promedio de mujeres es del 39,76%.

d) Promoción interna: La formación es un factor que se tiene muy en cuenta para la promoción. Por tanto, de acuerdo a las cifras de participación de las mujeres en la formación, en un futuro debería producirse un incremento de la promoción de mujeres. A este respecto, el diagnóstico refleja que existe una tendencia correcta en términos de igualdad que habrá de potenciarse y dar frutos con el paso del tiempo.

Entre los criterios considerados para la promoción interna cabe resaltar:

Tienen gran importancia los criterios relativos al futuro desempeño del candidato en el nuevo puesto.

Es poco valorada la disponibilidad horaria de las personas trabajadoras, muy conectada con las responsabilidades familiares.

El equipo encargado de llevar a cabo la evaluación y promoción del personal de la empresa, tiene la máxima formación en igualdad de oportunidades.

Aún no se están produciendo los resultados deseables en relación al Objetivo de tener más mujeres directivas.

e) Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.

Los permisos previstos en la negociación colectiva mejoran significativamente los mínimos legales.

3. Salario: Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales son objetivos (competitividad, equidad y performance), y ajustados a convenio con tabla salarial predeterminada, en la que no se observan discriminaciones directas.

4. Tiempo de trabajo: La empresa cuenta con amplias medidas de flexibilización y adaptación del tiempo de trabajo.

A elección de la persona trabajadora se efectúa una compensación de las horas extraordinarias con un descanso incrementado que tiene gran flexibilidad de distribución.

5. Comunicación: Respecto a los cauces de comunicación externa e interna de las medidas de conciliación de vida laboral y familiar, existe una estructura responsable de asesoramiento y gestión en materia de conciliación.

6. Prevención de riesgos laborales.

En esta materia, el diagnóstico revela una situación muy satisfactoria. La evaluación de riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales incluye medidas de prevención y protección para eliminar y/o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Estas medidas son para cada puesto de trabajo, según la evaluación de riesgos en la que participan los delegados de prevención.

No hay puestos de trabajo en los que se haya detectado riesgo durante el embarazo o la lactancia, a pesar de que hay puestos de trabajo en los que se realiza un importante esfuerzo físico. De todas formas, precisamente estos puestos están muy masculinizados, por lo que prácticamente no hay mujeres ocupándolos.

7. Acoso sexual y por razón de sexo.

La Empresa dispone de una estructura responsable de su prevención así como una evaluación de todos los puestos de trabajo de la plantilla. Además, la organización dispone ya de un procedimiento interno de denuncia y solución frente al acoso sexual mediante la comunicación a través del responsable directo, representantes de los trabajadores o, directamente, a través de las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos; consiste en la instrucción de un expediente disciplinario, sancionándose en función de la gravedad, de acuerdo con lo regulado en el convenio colectivo de Empresa.

No dispone, sin embargo la empresa de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, ni tampoco de medidas asistenciales dirigidas a las víctimas de acoso sexual, tales como asistencia médica o psicológica al no haber habido ningún caso de acoso.

Existe bastante implicación de la representación del personal en materia de acoso sexual.

8. Representación de los trabajadores: En el conjunto de la empresa, el porcentaje de mujeres que han sido elegidas para una función representativa es ligeramente inferior al porcentaje de mujeres en la Empresa.

### III. *Objetivos del plan de igualdad*

En consonancia con los resultados obtenidos en la fase previa de diagnóstico realizada, el Primer plan de igualdad de Air Liquide Medicinal, S.L.U., recoge como objetivos los siguientes:

Objetivo 1. Promover la composición equilibrada de la plantilla procurando a la vez, en la medida de lo posible, incrementar la presencia de mujeres en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Objetivo 2. Aumentar de forma progresiva la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores de la empresa en los que estén subrepresentadas.

Objetivo 3. Continuar con una estricta vigilancia en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres para que éstas, de darse, obedezcan a criterios de carácter objetivo.

Objetivo 4. Prevenir y dar cauces de solución al acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Objetivo 5. Crear una estructura permanente en materia de igualdad y conciliación de vida personal y familiar.

Objetivo 6. Formar a los directivos y mandos intermedios en igualdad de oportunidades.

Objetivo 7. Mejorar la comunicación interna y externa en igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar.

Objetivo 8. Evitar la utilización de un lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, prácticas de comunicación interna y externa, convenio colectivo e instrumentos normativos de cualquier índole.

Para progresar en la consecución de la igualdad, la Empresa se propone la consecución de cada uno de estos Objetivos mediante la adopción de concretas medidas que se desarrollarán paulatinamente en los tres años de vigencia del Primer plan de igualdad, y que se detallarán a continuación en el apartado IV de este documento, correspondiente a Programación.

### IV. *Programación (propuestas de acciones de mejora para la consecución de los objetivos enunciados)*

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones que se proponen.

Asimismo se han incorporado criterios de seguimiento para cada una de las acciones propuestas.

El procedimiento a seguir en este apartado con carácter general sería el siguiente:

Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los objetivos.

Criterios de seguimientos por cada acción propuesta.

Temporalización/calendario.

Reunión anual con la presentación de datos de seguimiento de cada uno de los objetivos.

Objetivo 1. Promover la composición equilibrada de la plantilla procurando a la vez, en la medida de lo posible, incrementar la presencia de mujeres en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Acciones: En igualdad de condiciones, incrementar en las nuevas incorporaciones y promociones el porcentaje general de contratación de mujeres en toda la plantilla y en particular en aquellas áreas y grupos profesionales en lo que las mujeres tengan menor presencia.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: En las próximas incorporaciones, la empresa procurará incrementar porcentualmente la contratación de mujeres, en especial en las áreas y grupos profesionales en que su presencia sea sensiblemente inferior a la de los varones a lo largo de los tres años de vigencia del I plan de igualdad. De manera que, anualmente y a la finalización de la vigencia del I plan de igualdad, se haya producido un avance estadísticamente constatable hacia la composición equilibrada de la plantilla.

Objetivo 2. Aumentar de forma progresiva la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores de la empresa en los que estén subrepresentadas.

Acciones: Establecer una preferencia expresa en la promoción interna para el sexo menos representado en todos los grupos profesionales.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: En la negociación del convenio colectivo 2008-2012 se ha modificado la redacción del texto del convenio colectivo; concretamente el artículo 12 introduciendo para los cuatro niveles de preferencia en la promoción y la publicación de las vacantes, con la finalidad de dar preferencia expresa en la promoción interna, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado.

Al finalizar la vigencia del presente plan de igualdad se analizarán los datos de presencia de mujeres en los grupos superiores de la empresa, dejando reflejo en el informe de evaluación de los progresos realizados.

Objetivo 3. Continuar con una estricta vigilancia en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres para que éstas, de darse, obedezcan a criterios de objetivo.

Acciones: Caracterizar de forma más objetiva el denominado complemento individual.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Al finalizar la vigencia del presente Plan de igualdad se analizará la evolución de los datos salariales por sexos.

Objetivo 4. Prevenir y dar cauces de solución al acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa.

Acciones: Implantar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que se anexa.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo se firmará al mismo tiempo que el Plan de igualdad.

Objetivo 5. Crear una estructura permanente en Igualdad y conciliación de vida personal y familiar.

Acciones:

Asignar con carácter permanente a las Direcciones de Relaciones Laborales y Recursos Humanos la responsabilidad en las tareas de gestión en Igualdad de oportunidades y conciliación de vida personal y familiar.

Dotar de recursos materiales y humanos a la estructura responsable en Igualdad.

Supervisión de la aplicación del plan de igualdad en todas sus fases por parte de la comisión pro igualdad de la Empresa.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: De forma inmediata a la firma del Plan se designará por parte de las Direcciones de Relaciones Laborales y Recursos Humanos la persona o personas responsables en Igualdad, sus funciones y los recursos disponibles. Dichos responsables elaborarán una memoria de actuaciones realizadas con carácter anual durante los tres años de vigencia del Primer plan de igualdad.

Objetivo 6. Continuar con la formación en igualdad de oportunidades para directivos, mandos intermedios y, en general, toda la plantilla.

Acciones:

Se impartirá formación en materia de igualdad de oportunidades a los directivos de la empresa.

Se impartirá formación en igualdad de oportunidades al grupo de mandos intermedios de la Empresa.

Crear acciones formativas específicas para trabajadores enfocadas a habilidades y competencias en materia de igualdad.

La formación será dentro de la jornada laboral, salvo supuestos excepcionales y justificados, para evitar la incompatibilidad con el ejercicio de responsabilidades personales o familiares.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Una vez firmado el plan de igualdad de oportunidades se incluirá en el plan de formación anual formación tanto para los directivos de la empresa como para los mandos intermedios y demás trabajadores.

Objetivo 7. Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar.

Acciones:

Establecer cauces de comunicación interna en materia de igualdad y conciliación, tales como el propio contenido del Plan de igualdad, encuestas de satisfacción del personal, etc.

Publicar el plan de igualdad en la intranet.

Dar a conocer externamente el Objetivo estratégico de la empresa en relación al compromiso asumido en igualdad y conciliación.

Velar y promover lenguaje y cauces de comunicación no sexista.

Explorar otras medidas que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad se establecerá un canal permanente de comunicación interna en materia de igualdad y conciliación. Asimismo, se abrirá un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Objetivo 8. Evitar la utilización de un lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo; entrevistas, pruebas de selección, prácticas de comunicación interna y externa; convenio colectivo e instrumentos normativos de cualquier índole.

Acciones: Revisar y sustituir el lenguaje masculinizado en los temas anteriormente indicados.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Con carácter inmediato se revisará y sustituirá el lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, etc.

## V. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente de la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la LOI y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como

de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de igualdad permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al plan la flexibilidad necesaria para su éxito, proporcionando medios y medidas para corregir las desviaciones existentes.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

a) Constitución.

Las partes firmantes del presente plan de igualdad, acuerdan que la comisión pro igualdad, ya constituida, sea la que interprete el contenido del plan y evalúe el grado de cumplimiento de mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión pro igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad, proponiendo las modificaciones necesarias para corregir desviaciones de los objetivos e informando de ello a la CVIC.

b) Composición.

La comisión pro igualdad estará compuesta con carácter paritario por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

c) Funciones.—Dicha comisión tendrá como funciones las siguientes:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

c).1 Atribuciones generales de la comisión.

Interpretación del presente plan de igualdad.

Seguimiento de la aplicación con carácter anual.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

La comisión se dotará de su propio reglamento de funcionamiento interno.

c).2 Atribuciones específicas de la Comisión.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.

El grado de ejecución de las acciones.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial, año a año, desde la entrada en vigor del mismo y otra evaluación final, antes de que transcurran los tres años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de igualdad.

En la evaluación final del plan de igualdad, para alcanzar mejor los objetivos marcados inicialmente, se deberá tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

Grado de consecución de los resultados esperados.

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad y acuerdo de las partes.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión pro igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la comisión formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

d) Funcionamiento.

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

Las reuniones de la comisión se celebrarán dentro del término establecido en el convenio colectivo de empresa.

e) Medios.–Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportación de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Cualquier otro que se acuerde como necesario.

## ANEXO

### Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

#### 1. Declaración de principios.

Los derechos de salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación, están garantizados por la Constitución Española y tratados internacionales ratificados por España, sin que en ningún caso, nadie pueda ser sometido a tratos degradantes o discriminatorios por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por otra parte, el respeto de los derechos humanos, de los derechos sociales y de la dignidad de las personas, forma parte de los principios de acción y código de conducta de la Compañía, no admitiéndose ninguna forma de discriminación o acoso.

La Dirección de la empresa y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso en la Empresa, obligándose a resolver los casos que puedan presentarse de modo profesional y confidencial.

Todos los colaboradores de Air Liquide y especialmente quienes dirigen equipos, deben impedir y, en su caso, comunicar todo lo que infrinja las conductas y principios anteriormente mencionados.

La Dirección de la empresa se compromete a mantener la cultura que actualmente existe en la compañía de no discriminación y respecto a las personas, mostrando tolerancia cero a cualquier tipo de acoso que pueda surgir en el trabajo, ya sea moral o sexual.

Los conflictos que puedan presentarse se resolverán de acuerdo con el presente protocolo.

2. Ambitos de aplicación.—El ámbito de aplicación del procedimiento es el territorio nacional, para la totalidad de la plantilla. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de nueva apertura.

#### 3. Definiciones.

**Acoso laboral (mobbing):** Toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente, sobre la persona acosada, alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa.

**Acoso sexual o por razón de sexo:** El concepto de acoso sexual está recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, 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.

#### 4. Prevención del acoso.

Tanto la dirección de la empresa como la representación de los trabajadores, promoverán las acciones de sensibilización necesarias para prevenir todo tipo de acoso en el seno de la empresa. Se dará la máxima difusión, a este protocolo, para que todos los colaboradores de la compañía lo asuman y actúen de acuerdo con el mismo.

Se promoverá un entorno laboral basado en la dignidad y respeto a las personas, en el rechazo de todo tipo de discriminación, integrando las particularidades de todos en la cultura de la diversidad, la apertura y la transparencia.

Se movilizará el espíritu de iniciativa de todos los colaboradores, su sentido de la responsabilidad y su profesionalidad, animando fuertemente el trabajo en equipo y la puesta en común de los conocimientos, por lo que se proscriben todas las actuaciones tendentes a impedir la libre expresión de las opiniones o discriminar a las personas por sus opiniones, aspecto o cualquier otra condición personal.

La prevención de todo tipo de acoso es una obligación de todos los trabajadores en cualquier tipo de relación, ya sea mando-subordinado, equipos de trabajo, relaciones funcionales o personal externo a la compañía. Se prohíbe todo tipo de comportamiento obsceno y sexista.

Todas las actuaciones de la empresa, como toma de decisiones, promoción, seguimiento del desempeño, etc., serán equitativas e igualitarias para las personas que componen los distintos grupos profesionales. No obstante, se tendrán en cuenta las características personales o profesionales para la adecuación a cada caso en función de criterios objetivos.

Cualquier amonestación, o llamada de atención, se hará de forma reservada, evitando la humillación ante los demás trabajadores. La persona trabajadora podrá exigir que se realice en presencia del representante de los trabajadores.

Las personas que lideren equipos velarán especialmente para promover un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e integrador de las diferencias propias de la cultura de la diversidad.

Se garantiza la indemnidad a quien comunique o denuncie cualquier tipo de acoso o discriminación. Si de mala fe se comunican o denunciaren hechos falsos se procederá de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de empresa.

## 5. Procedimiento de solución de conflictos.

Las denuncias de acoso se presentarán a las direcciones de relaciones laborales, recursos humanos y representación de los trabajadores. Relaciones laborales y recursos humanos serán los responsables de tramitar el expediente correspondiente. La persona que considere que ha sido sometida a algún tipo de acoso, presentará denuncia, verbal o escrita, a las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos o a los representantes de los trabajadores para que éstos la hagan llegar a las citadas direcciones, quienes en el plazo de 48 horas deberán incoar expediente, que deberá tramitarse en el plazo máximo de 15 días. Tanto la denuncia como la tramitación del expediente se llevarán a cabo con la máxima confidencialidad.

Una vez tramitado el expediente, con intervención de las partes afectadas, los representantes de los trabajadores si así se ha solicitado por dichas partes, así como con las personas que se consideren necesarias para aclarar los hechos, se emitirá dictamen con notificación a las partes implicadas y a la comisión pro igualdad. Este procedimiento es independiente de otras medidas legales que puedan tomarse.

Si del expediente de acoso se constatará la existencia de hechos constitutivos de falta laboral, se aplicará el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de empresa.

Las denuncias falsas que persigan ocasionar daños al honor y a la imagen de otra persona se considerarán faltas graves, sancionables según el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de empresa.

### 1. *Primer plan de igualdad de oportunidades de Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.*

a) Introducción: concepto y contenido de los planes de igualdad.—Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 (en adelante LOI), el presente Plan de igualdad constituye un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las posibles discriminaciones

existentes por razón de sexo. Dichas medidas, contenido esencial del plan de igualdad, son elaboradas tras un riguroso diagnóstico de situación de la empresa en la materia y son reflejo del mismo.

Para cumplir con tal finalidad de alcanzar la igualdad, se hace preciso contemplar en los planes de igualdad la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para corregir las constatables desigualdades fácticas entre hombres y mujeres que no han podido ser corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOI (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las aludidas situaciones de desigualdad en cada uno de los supuestos en que se pretendan corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

b) *Ámbito de aplicación.*—El primer plan de igualdad de la empresa Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U., es de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la totalidad de la plantilla de la empresa, con exclusión del Consejo de Administración de la misma, así como a los trabajadores de empresas de trabajo temporal que presten sus servicios en la compañía.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de nueva apertura de la empresa durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

c) *Vigencia.*—El presente plan, es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros. Asimismo la entrada en vigor de las medidas concretas, de las concretas acciones positivas que integren el plan, puede ser distinta y progresiva según el tipo de medida de que se trate. 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. Por tanto, el plan de igualdad carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes entienden que su contenido deberá ser renovado transcurridos tres años desde su firma.

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

## II. *Resultados obtenidos en la fase de diagnóstico*

La negociación del presente plan de igualdad ha ido precedida por la realización por parte de la empresa de un diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades como primera fase de dicho plan. Como resultado de dicho diagnóstico se han detectado algunos aspectos mejorables. En concreto, fueron objeto de análisis y revisión con las consiguientes propuestas de mejora, en su caso, los siguientes aspectos de la organización de la empresa:

### 1. Marco general.

Tipo de contrato, antigüedad y sexo.  
Niveles jerárquicos y Áreas.

### 2. Gestión de los recursos humanos.

Selección y reclutamiento.  
Movimientos de personal.  
Formación.  
Promoción interna.

Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.

3. Salario.
4. Tiempo de trabajo.
5. Comunicación.
6. Prevención de riesgos laborales.
7. Acoso sexual y por razón de sexo.
8. Representación de los trabajadores.

Resumiremos a continuación los resultados obtenidos y las principales conclusiones extraídas a través del diagnóstico en cada una de las áreas de actuación para que queden incorporadas al presente documento del primer plan de igualdad.

#### 1. Marco general.

Tipo de contrato, antigüedad y sexo:

Las cifras de plantilla reflejan que la empresa tiene mayor número de hombres que de mujeres. Este dato hay que verlo no como resultado de una discriminación directa sino de la realidad social en el momento de las contrataciones y la actividad de la compañía que precisa de perfiles específicos y acordes con la misma.

El porcentaje de contratación indefinida es muy alto, y similar para hombres y para mujeres. No hay transformación de contratos temporales en indefinidos, la política es la contratación indefinida con carácter inicial. La contratación temporal es para supuestos muy concretos, como sustitución por maternidad, proyectos específicos, etc.

Entre las personas con mayor antigüedad en la empresa existe mayor porcentaje de hombres, aunque en otras franjas intermedias aumenta el porcentaje de mujeres.

Niveles jerárquicos y áreas:

Los hombres se concentran en tres áreas, que son comercial marketing, fabricación y dirección. Sin embargo, las mujeres se concentran en técnico-profesional.

Por grupos, se observa, que fundamentalmente en comercial y fabricación existe una diferencia porcentual a favor de los hombres en relación a la presencia de hombres y mujeres.

#### 2. Gestión de los recursos humanos.

a) Selección y reclutamiento.—El lenguaje de las ofertas de empleo está masculinizado, sería recomendable sustituir en las ofertas de empleo la expresión «trabajador» por «persona trabajadora».

Los criterios empleados en el procedimiento de selección y contratación en todos los grupos profesionales son los específicos para cada puesto de trabajo en función del perfil de competencias previamente definido. En la selección y reclutamiento se priman los criterios objetivos, con menos margen de discriminación, en principio, que los subjetivos. Respecto a los contenidos de las pruebas utilizadas durante los procesos de selección, consisten en test de personalidad, entrevistas basadas en competencias y son adecuadas en términos de igualdad.

Además, los criterios de selección utilizados no responden a factores discriminatorios indirectos como el de la flexibilidad horaria o la tenencia de responsabilidades personales.

Existen mecanismos de fomento de la incorporación de mujeres a la empresa, en consonancia con los objetivos del grupo a nivel mundial, basados en la preferencia en su incorporación.

En materia de contratación se sigue protocolo de buenas prácticas.

b) Movimientos de personal.—En cuanto a las extinciones de contratos, todas las que se han producido han sido de hombres.

c) Formación.—La participación en la formación es extremadamente equilibrada entre sexos. Por tanto, las mujeres realizan un mayor esfuerzo formativo al ser menos y participar en igual número.

El porcentaje de mujeres formadas es del 10,66% cuando representan el 9,84% de la plantilla.

d) Promoción interna.—La formación es un factor que se tiene muy en cuenta para la promoción. Por tanto, de acuerdo a las cifras de participación de las mujeres en la formación, en un futuro debería producirse un incremento de la promoción de mujeres. A este respecto, el diagnóstico refleja que existe una tendencia correcta en términos de igualdad que habrá de potenciarse y dar frutos con el paso del tiempo.

Entre los criterios considerados para la promoción interna cabe resaltar:

Tienen gran importancia los criterios relativos al futuro desempeño del candidato en el nuevo puesto.

Es poco valorada la disponibilidad horaria de las personas trabajadoras, muy conectada con las responsabilidades familiares.

El equipo encargado de llevar a cabo la evaluación y promoción del personal de la empresa, tiene la máxima formación en igualdad de oportunidades.

Aún no se están produciendo los resultados deseables en relación al objetivo de tener más mujeres directivas.

e) Bajas temporales, permisos, responsabilidad familiar y conciliación de la vida laboral y familiar.

Los permisos previstos en la negociación colectiva mejoran significativamente los mínimos legales.

3. Salario.—Los criterios que se utilizan para decidir los aumentos salariales son objetivos (competitividad, equidad y performance), y ajustados a convenio con tabla salarial predeterminada, en la que no se observan discriminaciones directas.

4. Tiempo de trabajo.—La empresa cuenta con amplias medidas de flexibilización y adaptación del tiempo de trabajo menos en turnos de trabajo en las plantas, por las características de éstas.

A elección de la persona trabajadora se efectúa una compensación de las horas extraordinarias con un descanso incrementado que tiene gran flexibilidad de distribución.

5. Comunicación.—Respecto a los cauces de comunicación externa e interna de las medidas de conciliación de vida laboral y familiar, existe una estructura responsable de asesoramiento y gestión en materia de conciliación.

6. Prevención de riesgos laborales.—En esta materia, el diagnóstico revela una situación muy satisfactoria. La evaluación de riesgos laborales comprende los riesgos vinculados al sexo de las personas trabajadoras, y el plan de prevención de riesgos laborales incluye medidas de prevención y protección para eliminar y/o reducir los riesgos ligados al sexo de las personas trabajadoras.

Estas medidas son para cada puesto de trabajo, según la evaluación de riesgos en la que participan los delegados de prevención.

No hay puestos de trabajo en los que se haya detectado riesgo durante el embarazo o la lactancia.

7. Acoso sexual y por razón de sexo.—La Empresa dispone de una estructura responsable de su prevención así como una evaluación de todos los puestos de trabajo de la plantilla. Además, la organización dispone ya de un procedimiento interno de denuncia y solución frente al acoso sexual mediante la comunicación a través del responsable directo, representante de los trabajadores o, directamente, a través de las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos; consiste en la instrucción de un expediente disciplinario, sancionándose en función de la gravedad, de acuerdo con lo regulado en el convenio colectivo de empresa.

No dispone, sin embargo la empresa de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, ni tampoco de medidas asistenciales dirigidas a las víctimas de acoso sexual, tales como asistencia médica o psicológica al no haber habido ningún caso de acoso.

Existe bastante implicación de la representación del personal en materia de acoso sexual.

8. Representación de los trabajadores.—En el conjunto de la empresa, el porcentaje de mujeres que han sido elegidas para una función representativa es inferior al porcentaje de mujeres en la Empresa.

### III. *Objetivos del plan de igualdad*

En consonancia con los resultados obtenidos en la fase previa de diagnóstico realizada, el Primer plan de igualdad de Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U., recoge como objetivos los siguientes:

Objetivo 1. Promover la composición equilibrada de la plantilla procurando a la vez, en la medida de lo posible, incrementar la presencia de mujeres en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Objetivo 2. Aumentar de forma progresiva la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores de la empresa en los que estén subrepresentadas.

Objetivo 3. Continuar con una estricta vigilancia en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres para que éstas, de darse, obedezcan a criterios de carácter Objetivo.

Objetivo 4. Prevenir y dar cauces de solución al acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa.

Objetivo 5. Crear una estructura permanente en materia de igualdad y conciliación de vida personal y familiar.

Objetivo 6. Formar a los directivos y mandos intermedios en igualdad de oportunidades.

Objetivo 7. Mejorar la comunicación interna y externa en igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar.

Objetivo 8. Evitar la utilización de un lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, prácticas de comunicación interna y externa, convenio colectivo e instrumentos normativos de cualquier índole.

Para progresar en la consecución de la igualdad, la empresa se propone la consecución de cada uno de estos objetivos mediante la adopción de concretas medidas que se desarrollarán paulatinamente en los tres años de vigencia del primer plan de igualdad, y que se detallarán a continuación en el apartado IV de este documento, correspondiente a programación.

### IV. *Programación (propuestas de acciones de mejora para la consecución de los objetivos enunciados)*

Este apartado de programación se ha estructurado partiendo de las principales líneas de acción, objetivos y actuaciones que se proponen.

Asimismo se han incorporado criterios de seguimiento para cada una de las acciones propuestas.

El procedimiento a seguir en este apartado con carácter general sería el siguiente:

Establecimiento de medidas concretas para cada uno de los objetivos

Criterios de seguimientos por cada acción propuesta.

Temporalización/calendario.

Reunión anual con la presentación de datos de seguimiento de cada uno de los Objetivos.

Objetivo 1. Promover la composición equilibrada de la plantilla procurando a la vez, en la medida de lo posible, incrementar la presencia de mujeres en las áreas donde se encuentran subrepresentadas.

Acciones: En igualdad de condiciones, incrementar en las nuevas incorporaciones y promociones el porcentaje general de contratación de mujeres en toda la plantilla y en particular en aquellas áreas y grupos profesionales en lo que las mujeres tengan menor presencia.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: En las próximas incorporaciones, la empresa procurará incrementar porcentualmente la contratación de mujeres, en especial en las áreas y grupos profesionales en que su presencia sea sensiblemente inferior a la de los varones a lo largo de los tres años de vigencia del I plan de igualdad. De manera que, anualmente y a la finalización de la vigencia del I plan de igualdad, se haya producido un avance estadísticamente constatable hacia la composición equilibrada de la plantilla.

Objetivo 2. Aumentar de forma progresiva la presencia de mujeres en los grupos profesionales superiores de la empresa en los que estén subrepresentadas.

Acciones: Establecer una preferencia expresa en la promoción interna para el sexo menos representado en todos los grupos profesionales.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento:

En la negociación del convenio colectivo 2008-2012 se ha modificado la redacción del texto del convenio colectivo; concretamente el artículo 12 introduciendo para los cuatro niveles de preferencia en la promoción y la publicación de las vacantes, con la finalidad de dar preferencia expresa en la promoción interna, en igualdad de condiciones, al sexo menos representado.

Al finalizar la vigencia del presente plan de igualdad se analizarán los datos de presencia de mujeres en los grupos superiores de la empresa, dejando reflejo en el informe de evaluación de los progresos realizados.

Objetivo 3. Continuar con una estricta vigilancia en las diferencias retributivas entre hombres y mujeres para que éstas, de darse, obedezcan a criterios de objetivo.

Acciones: Caracterizar de forma más objetiva el denominado complemento individual.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Al finalizar la vigencia del presente plan de igualdad se analizará la evolución de los datos salariales por sexos.

Objetivo 4. Prevenir y dar cauces de solución al acoso sexual y por razón de sexo en la Empresa.

Acciones: Implantar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que se anexa.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo se firmará al mismo tiempo que el plan de igualdad.

Objetivo 5. Crear una estructura permanente en Igualdad y conciliación de vida personal y familiar.

Acciones:

Asignar con carácter permanente a las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos la responsabilidad en las tareas de gestión en igualdad de oportunidades y conciliación de vida personal y familiar.

Dotar de recursos materiales y humanos a la estructura responsable en igualdad.

Supervisión de la aplicación del plan de igualdad en todas sus fases por parte de la comisión pro igualdad de la empresa.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: De forma inmediata a la firma del plan se designará por parte de las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos la persona o personas responsables en Igualdad, sus funciones y los recursos disponibles. Dichos responsables elaborarán una memoria de actuaciones realizadas con carácter anual durante los tres años de vigencia del primer plan de igualdad.

Objetivo 6. Continuar con la formación en igualdad de oportunidades para directivos, mandos intermedios y, en general, toda la plantilla.

Acciones:

Se impartirá formación en materia de igualdad de oportunidades a los directivos de la Empresa.

Se impartirá formación en igualdad de oportunidades al grupo de mandos intermedios de la empresa.

Crear acciones formativas específicas para trabajadores enfocadas a habilidades y competencias en materia de igualdad.

La formación será dentro de la jornada laboral, salvo supuestos excepcionales y justificados, para evitar la incompatibilidad con el ejercicio de responsabilidades personales o familiares.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Una vez firmado el plan de igualdad de oportunidades se incluirá en el plan de formación anual formación tanto para los directivos de la empresa como para los mandos intermedios y demás trabajadores.

Objetivo 7. Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de vida laboral y familiar.

Acciones:

Establecer cauces de comunicación interna en materia de igualdad y conciliación, tales como el propio contenido del plan de igualdad, encuestas de satisfacción del personal, etc.

Publicar el plan de igualdad en la intranet.

Dar a conocer externamente el objetivo estratégico de la empresa en relación al compromiso asumido en igualdad y conciliación.

Velar y promover lenguaje y cauces de comunicación no sexista.

Explorar otras medidas que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad se establecerá un canal permanente de comunicación interna en materia de igualdad y conciliación. Asimismo, se abrirá un buzón de sugerencias en materia de igualdad.

Objetivo 8. Evitar la utilización de un lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo; entrevistas, pruebas de selección, prácticas de comunicación interna y externa; convenio colectivo e instrumentos normativos de cualquier índole.

Acciones: Revisar y sustituir el lenguaje masculinizado en los temas anteriormente indicados.

Plazo de ejecución y criterios de seguimiento: Con carácter inmediato se revisará y sustituirá el lenguaje masculinizado en las ofertas de empleo, entrevistas, pruebas de selección, etc.

## V. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de igualdad fijarán los concretos Objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente de la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la LOI y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación

del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de igualdad permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al plan la flexibilidad necesaria para su éxito, proporcionando medios y medidas para corregir las desviaciones existentes.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del plan formarán parte integral de la evaluación.

a) Constitución.

Las partes firmantes del presente plan de igualdad, acuerdan que la comisión pro igualdad, ya constituida, sea la que interprete el contenido del plan y evalúe el grado de cumplimiento de mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión pro igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad, proponiendo las modificaciones necesarias para corregir desviaciones de los objetivos e informando de ello a la CVIC.

b) Composición.

La comisión pro igualdad estará compuesta con carácter paritario por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Uno de los vocales designados por la empresa actuará como responsable-coordinador ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

c) Funciones.

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan de igualdad.

Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

c).1 Atribuciones generales de la comisión.

Interpretación del presente plan de igualdad.

Seguimiento de la aplicación con carácter anual.

Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.

Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

La Comisión se dotará de su propio reglamento de funcionamiento interno.

c).2 Atribuciones específicas de la Comisión.

Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.

Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos.

Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del plan a las necesidades de la plantilla, y por último, de la eficiencia del plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger anualmente información sobre:

Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.

El grado de ejecución de las acciones.

Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.

Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del plan se realizará una evaluación parcial, año a año, desde la entrada en vigor del mismo y otra evaluación final, antes de que transcurran los tres años desde su firma. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de igualdad.

En la evaluación final del plan de igualdad, para alcanzar mejor los objetivos marcados inicialmente, se deberá tener en cuenta:

El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.

Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.

Grado de consecución de los resultados esperados.

Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.

Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad y acuerdo de las partes.

Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión pro igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la comisión formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

d) Funcionamiento.

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

Las reuniones de la comisión se celebrarán dentro del término establecido en el convenio colectivo de empresa.

e) Medios.—Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la comisión, la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

Lugar adecuado para realizar las reuniones.

Material preciso para ellas.

Aportación de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Cualquier otro que se acuerde como necesario.

## ANEXO

**Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo**

1. Declaración de principios.—Los derechos de salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación, están garantizados por la Constitución Española y tratados internacionales ratificados por España, sin que en ningún caso, nadie pueda ser sometido a tratos degradantes o discriminatorios por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Por otra parte, el respeto de los derechos humanos, de los derechos sociales y de la dignidad de las personas, forma parte de los principios de acción y código de conducta de la Compañía, no admitiéndose ninguna forma de discriminación o acoso.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a velar por la prevención de todo tipo de acoso en la empresa, obligándose a resolver los casos que puedan presentarse de modo profesional y confidencial.

Todos los colaboradores de Air Liquide y especialmente quienes dirigen equipos, deben impedir y, en su caso, comunicar todo lo que infrinja las conductas y principios anteriormente mencionados.

La dirección de la empresa se compromete a mantener la cultura que actualmente existe en la compañía de no discriminación y respecto a las personas, mostrando tolerancia cero a cualquier tipo de acoso que pueda surgir en el trabajo, ya sea moral o sexual.

Los conflictos que puedan presentarse se resolverán de acuerdo con el presente protocolo.

2. Ámbitos de aplicación.—El ámbito de aplicación del procedimiento es el territorio nacional, para la totalidad de la plantilla. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo de nueva apertura.

3. Definiciones.

Acoso laboral (mobbing): Toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente, sobre la persona acosada, alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa.

Acoso sexual o por razón de sexo: El concepto de acoso sexual está recogido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, 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.

4. Prevención del acoso.—Tanto la dirección de la empresa como la representación de los trabajadores, promoverán las acciones de sensibilización necesarias para prevenir todo tipo de acoso en el seno de la empresa. Se dará la máxima difusión, a este protocolo, para que todos los colaboradores de la compañía lo asuman y actúen de acuerdo con el mismo.

Se promoverá un entorno laboral basado en la dignidad y respeto a las personas, en el rechazo de todo tipo de discriminación, integrando las particularidades de todos en la cultura de la diversidad, la apertura y la transparencia.

Se movilizará el espíritu de iniciativa de todos los colaboradores, su sentido de la responsabilidad y su profesionalidad, animando fuertemente el trabajo en equipo y la

puesta en común de los conocimientos, por lo que se proscriben todas las actuaciones tendentes a impedir la libre expresión de las opiniones o discriminar a las personas por sus opiniones, aspecto o cualquier otra condición personal.

La prevención de todo tipo de acoso es una obligación de todos los trabajadores en cualquier tipo de relación, ya sea mando-subordinado, equipos de trabajo, relaciones funcionales o personal externo a la compañía. Se prohíbe todo tipo de comportamiento obsceno y sexista.

Todas las actuaciones de la empresa, como toma de decisiones, promoción, seguimiento del desempeño, etc., serán equitativas e igualitarias para las personas que componen los distintos grupos profesionales. No obstante, se tendrán en cuenta las características personales o profesionales para la adecuación a cada caso en función de criterios objetivos.

Cualquier amonestación, o llamada de atención, se hará de forma reservada, evitando la humillación ante los demás trabajadores. La persona trabajadora podrá exigir que se realice en presencia del representante de los trabajadores.

Las personas que lideren equipos velarán especialmente para promover un ambiente de trabajo libre de discriminaciones e integrador de las diferencias propias de la cultura de la diversidad.

Se garantiza la indemnidad a quien comunique o denuncie cualquier tipo de acoso o discriminación. Si de mala fe se comunican o denunciaran hechos falsos se procederá de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo de empresa.

5. Procedimiento de solución de conflictos.—Las denuncias de acoso se presentarán a las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos así como a la representación de los trabajadores. Relaciones laborales y recursos humanos serán los responsables de tramitar el expediente correspondiente. La persona que considere que ha sido sometida a algún tipo de acoso, presentará denuncia, verbal o escrita, a las direcciones de relaciones laborales y recursos humanos o a los representantes de los trabajadores para que éstos la hagan llegar a las citadas direcciones, quienes en el plazo de 48 horas deberán incoar expediente, que deberá tramitarse en el plazo máximo de 15 días. Tanto la denuncia como la tramitación del expediente se llevarán a cabo con la máxima confidencialidad.

Una vez tramitado el expediente, con intervención de las partes afectadas, los representantes de los trabajadores si así se ha solicitado por dichas partes, así como con las personas que se consideren necesarias para aclarar los hechos, se emitirá dictamen con notificación a las partes implicadas y a la comisión pro igualdad. Este procedimiento es independiente de otras medidas legales que puedan tomarse.

Si del expediente de acoso se constatará la existencia de hechos constitutivos de falta laboral, se aplicará el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de empresa.

Las denuncias falsas que persigan ocasionar daños al honor y a la imagen de otra persona se considerarán faltas graves, sancionables según el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de empresa.