

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13693 *Resolución de 26 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE.*

Visto el texto del Plan de Igualdad para los Tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE que deriva de lo acordado en el XVI Convenio Colectivo, Código de Convenio número 90002640011981, que fue suscrito con fecha 13 de julio de 2011 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los representantes de los TCP en el Comité de empresa de vuelo en representación de los trabajadores, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 26 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

PLAN DE IGUALDAD ACORDADO ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TCP EN EL COMITÉ DE EMPRESA DE VUELO Y LA DIRECCIÓN DE IBERIA, LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA SOCIEDAD ANÓNIMA OPERADORA, SOCIEDAD UNIPERSONAL

ÍNDICE

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

- 4.3 Desarrollo profesional.
- 4.4 Política retributiva.
- 4.5 Conciliación de la vida personal y familiar.
- 4.6 Prevención del acoso.
- 4.7 Sensibilidad de comunicación.

1. Introducción

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

La compañía Iberia Líneas Aéreas de España Sociedad Anónima Operadora, Sociedad Unipersonal (en adelante IBERIA), es un modelo de compromiso social, y así lo demuestra su inclusión en el índice mundial «Dow Jones Stoxx», que reconoce las mejores prácticas en materia económica, social y medioambiental de las mayores empresas del mundo. Iberia es una de las dos únicas compañías aéreas que forman parte de este índice.

Como muestra de ese compromiso social, IBERIA desarrolló una «Guía Ética» basada en la aplicación de los principios del Pacto Mundial¹ de las Naciones Unidas, donde los trabajadores de la Compañía se comprometen a desarrollar su trabajo respetando una serie de principios éticos, siendo el primero de ellos el rechazo de cualquier tipo de discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo.

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

Uno de los objetivos de la Ley de Igualdad es la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, así como que la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de principios de actuación de todos los poderes públicos.

El artículo 45 de la Ley de Igualdad, sobre elaboración y aplicación de los planes de igualdad, señala que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.

Dicha obligación quedó reflejada en la Disposición Transitoria Tercera de la Primera Parte del XVI Convenio Colectivo de TCP, donde se acordó «la creación de una Comisión compuesta por representantes de la Dirección y Representantes de los TCP en el Comité de Empresa de Vuelo que, tras un diagnóstico de la situación de los TCP en la compañía Iberia elaborará, en su caso, un Plan de Igualdad...».

Como consecuencia de todo ello, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 Iberia ha procedido a la elaboración del presente Plan de Igualdad para el colectivo de TCP, realizando como pasos previos a la elaboración del proyecto, la realización de un diagnóstico por el que se ha llevado a cabo un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el colectivo de los TCP y exposición del mismo a la Representación Legal de los Trabajadores.

La Comisión de Igualdad se constituyó el pasado 23 de febrero de 2011, iniciando el análisis de la situación del colectivo partiendo de los datos facilitados por la Dirección,

tras el cual acuerda el contenido de este Plan el 13 de julio de 2011, habiendo sido aprobado por la mayoría de los Representantes de los TCP.

1.1 Ámbito personal y temporal.

Ámbito personal: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas contratadas como Tripulantes de Cabina de Pasajeros en la compañía IBERIA.

Ámbito temporal: El Plan de Igualdad entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por la Comisión de Igualdad, independientemente de su fecha de publicación en el BOE. Su contenido se mantendrá vigente, salvo que las partes acuerden revisarlo.

1.2 Definiciones.

Con el objetivo de asegurar una interpretación consensuada de los términos más comunes empleados en materia de igualdad y no discriminación, la Comisión asume como propias las definiciones recogidas en la Ley y que a continuación se reproducen en el siguiente glosario:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas: la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Discriminación directa e indirecta:

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

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este Plan de Igualdad 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

2. Diagnóstico situación actual

El diagnóstico presentado a la Comisión de Igualdad analiza los datos correspondiente al año 2009. La primera conclusión que se extrae, sin necesidad de entrar en un detalle pormenorizado, y como base sobre la que se construye el presente Plan es que el porcentaje de presencia femenina en la plantilla es de un 75 %. No obstante, la tendencia de las últimas décadas ha cambiado y la presencia masculina en los TCP de nuevo ingreso se ha incrementado notablemente, lo que conllevará, con el paso del tiempo, a una situación de presencia equilibrada de ambos sexos.

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

2.1 Selección.

Actualmente, Los procesos de selección de Iberia de TCP se caracterizan por una ausencia total de discriminación por razón de género, basándose la selección final en los niveles de capacidad y adecuación al puesto demostrados por los candidatos a lo largo de las distintas fases de los procesos de selección.

Dicha ausencia total de discriminación se traduce en los resultados obtenidos en el último proceso de selección llevado a cabo en 2007, ya que las cifras de personas que finalmente fueron seleccionadas presentan una situación de casi total equilibrio (55 % mujeres y 45 % hombres).

2.2 Formación.

En cuanto a la formación ofertada a los TCP, ésta responde a criterios objetivos, ya que, con carácter general, los cursos que realizan son obligatorios, por los que la igualdad de oportunidades en el acceso es total. Esto mismo se produce en los cursos voluntarios, ya que éstos se ofertan a todos los TCP, sin incurrir en ninguna diferenciación por razón de sexo.

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

2.3 Desarrollo profesional.

Iberia se rige en su política de desarrollo profesional por criterios objetivos de adecuación al puesto funcional y méritos, sin tener en cuenta el género del candidato.

Por lo que respecta a este aspecto, las cifras de Sobrecargos reflejan la composición actual del colectivo (70 % mujeres/30 % hombres). Ésta mayoría femenina, queda patente también en el número de solicitudes femeninas para acceder a la función de Sobrecargo y, posteriormente, en el número de mujeres que superaron las pruebas iniciales y realizaron los cursos de formación correspondientes en la última convocatoria.

2.4 Política retributiva.

La política retributiva de Iberia en el colectivo de TCP es absolutamente transparente y libre de discriminaciones, ya que al colectivo de TCP se le aplican las tablas salariales establecidas en Convenio Colectivo, sin que haya ninguna diferencia basada en el género.

2.5 Conciliación de la vida personal y profesional.

Entre los datos aportados en el diagnóstico destaca el alto número de trabajadores que se acogen a alguna de las diversas reducciones de jornada que se regula en convenio: en 2009 casi un 45 % del colectivo disfrutó, en algún mes, de una reducción de jornada.

De los mismos datos se deduce que el número de solicitudes femeninas sobrepasa claramente las masculinas (88 %/12 %), aunque hay que recordar que el colectivo es mayoritariamente femenino por lo que el porcentaje es reflejo de la composición actual del colectivo.

También llama la atención el alto número de TCP que en 2009 ha disfrutado de alguna medida relacionada con la maternidad o paternidad (40 % del colectivo), lo que les facilitó la conciliación de la vida familiar y laboral.

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

Entre las medidas que suponen una mejora sobre las disposiciones legales al respecto, cabe destacar las referentes a reducciones de jornada.

En este sentido hay que señalar que los distintos convenios de TCP han venido incluyendo diferentes tipos de reducción de jornada, además de las legales:

- Artículo 64 de la Primera Parte del XVI Convenio Colectivo de TCP, por razones de edad o antigüedad en la Compañía.
- Anexo 11 de la Primera Parte del XVI Convenio Colectivo de TCP, que regula una reducción opcional de jornada por razón de guarda legal de un menor, con edad comprendida entre los 8 y los 11 años, habiéndose comprometido la Compañía a analizar en un futuro la posibilidad de ampliarlo a los 12 años.
- Anexo 12 de la Primera Parte del XVI Convenio Colectivo de TCP, en función de la antigüedad en la Compañía.

Asimismo, hay que destacar otras medidas, tanto reguladas en convenio, como acuerdos alcanzados con la Representación Social, relacionadas con la Conciliación de la vida profesional y laboral que favorecen a todo el colectivo al mejorar las previsiones legales y permitir organizar el trabajo de manera más equilibrada, posibilitando que los TCP puedan disfrutar de mayor previsión y flexibilidad para compaginar vida familiar y laboral.

Entre las previsiones recogidas en convenio cabe destacar las siguientes:

- Mejora de los días de licencia retribuida respecto a los establecidos en el Estatuto, al conceder dos días laborables, en lugar de naturales, en caso de enfermedad grave,

fallecimiento, entierro o funeral de familiares hasta segundo grado y en caso de nacimiento de hijo.

- Igualar a efectos de licencias retribuidas y de concesión de billetes gratuitos o con descuento la figura de la pareja de hecho a la de cónyuge.
- Concesión de hasta 15 días de licencia no retribuida, licencias cuya duración se amplía hasta los 4 meses para los TCP con más de 20 años de servicio.
- Mejora de la regulación de la excedencia voluntaria, al reducir de 4 a 2 años el periodo para poder acogerse de nuevo a dicha excedencia.

Entre los acuerdos alcanzados con los Representantes de los TCP cabe destacar los siguientes:

- Acuerdo en materia de solicitud de días sin servicio adicionales por reducción de jornada por guarda legal, alcanzado en 2003.
- Acuerdo en materia de solicitud de excedencias por cuidado de hijo menor de tres años/cuidado familiar enfermo de duración inferior a un mes, alcanzado en 2009. Se regula el procedimiento de petición y concesión de excedencias por cuidado de hijos o familiares de duración inferior a un mes natural.
- Procedimiento para la concesión de reducción de jornada para el cuidado de un hijo menor de 18 años, durante la hospitalización y tratamiento continuado de enfermedad grave del menor.

Asimismo, cabe destacar que, en base a la normativa actual vigente, en el colectivo de TCP se reconocen las situaciones de:

- Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
- Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.
- Suspensión del contrato durante el descanso maternal y permiso por paternidad.

Para la tramitación de estas situaciones la Compañía ha difundido a través de su Intranet el procedimiento a seguir.

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

2.6 Prevención del acoso.

Fruto del compromiso que mantiene IBERIA con la igualdad entre sexos, y con la intención de la Compañía de evitar cualquier posible caso de acoso en el trabajo, se elaboró y publicó un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Como muestra de la postura de «tolerancia cero» adoptada por la Compañía en esta materia, en el régimen disciplinario regulado dentro del texto del vigente Convenio Colectivo se incluye como falta muy grave: «todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la persona, mediante la ofensa física o verbal, incluidas las de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.»

2.7 Conclusiones.

Del análisis del diagnóstico presentado a la Comisión de Igualdad se concluye que no se aprecia discriminación en ninguno de los aspectos estudiados en él. En concreto:

- La presencia de la mujer en el colectivo de TCP en Iberia se sitúa en el entorno de un 75 %.

- La forma en la que se publican y comunican las ofertas de trabajo así como el propio desarrollo de los procesos de selección están basados en criterios objetivos que eliminan los riesgos de discriminación. Igualmente, los criterios instaurados y aplicados para la incorporación de nuevo personal en la compañía son objetivos, sin que exista preferencia determinada por hombres o mujeres.

- La creación de empleo fijo se nutre de las conversiones de contratos temporales a indefinidos, la cual se realiza en función de un criterio objetivo como es el cronológico, obviando así cualquier otra consideración que pudiera indicar discriminación por razón de género.

- En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se aplican en la Compañía todas las medidas recogidas en las leyes en esta materia llegando a mejorar dichas disposiciones al establecer, incluso, nuevos tipos de reducciones de jornada adicionales a los de la normativa legal vigente. Es de destacar el alto porcentaje de TCP que disfrutan a lo largo del año de las distintas medidas de conciliación ofrecidas, así como los distintos acuerdos sobre esta materia alcanzados con la Representación Social.

- La política retributiva de la Compañía queda regulada de manera objetiva en el convenio colectivo en función de una tabla salarial y de acuerdo con niveles de progresión y antigüedad en la empresa por lo que no se aprecia ninguna discriminación en materia retributiva.

- Existe un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo publicado en la Intranet.

- La desproporción en el colectivo a favor de la mujer está disminuyendo conforme se van realizando nuevas incorporaciones, en las que se va apreciando un mayor equilibrio en relación a distribución de géneros del colectivo de TCP.

Por tanto, queda de manifiesto no sólo que no existe discriminación en el colectivo de TCP de Iberia, sino que la situación del mismo en cuestiones de Igualdad es especialmente buena, encontrándose este colectivo a la vanguardia en estos temas respecto a cualquier otra compañía, no sólo del sector de la aviación, sino de la economía en general. Mención especial merece la política de conciliación de la vida personal y profesional aplicada en el colectivo de TCP de Iberia, el cual cuenta con un amplio abanico de medidas que favorecen dicha conciliación.

3. *Objetivos*

El colectivo de TCP en Iberia es mayoritariamente femenino. Por ello ha de entenderse este plan, no sólo como un plan para la igualdad de las mujeres frente a los hombres, sino como un plan integral para garantizar que la igualdad de oportunidades entre sexos en el colectivo de TCP, continúe en el tiempo.

Este es el objetivo fundamental de este Plan de Igualdad, el continuar con la ausencia total de obstáculos tanto para las mujeres como para los hombres dentro del colectivo de TCP de Iberia, colectivo que se ha caracterizado principalmente por la absoluta igualdad entre ambos sexos en todos sus ámbitos.

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

- Mantener los procedimientos o políticas que evitan la discriminación por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial, garantizando que todas estas áreas continúen rigiéndose por el principio de igualdad de oportunidades.

- El colectivo de TCP de Iberia cuenta con numerosas medidas que favorecen la conciliación de la vida personal y profesional. Este Plan de Igualdad persigue continuar en esta misma línea, y si es posible mejorar lo actual, facilitando la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de los TCP, tanto hombres como mujeres.

- Continuar con la política de «tolerancia cero» respecto a cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como intentar dar resolución a cualquier conflicto de este tipo con la mayor diligencia posible.

- En materia de comunicación se continuará con la ausencia de lenguaje sexista en las comunicaciones de la empresa y/o en la imagen de la misma.

4. Desarrollo del plan de igualdad: medidas

Para la consecución de los objetivos señalados anteriormente, se acuerdan las medidas concretas señaladas a continuación.

4.1 Selección.

- Continuar y, si es posible, mejorar los procesos actuales de selección que garantizan la ausencia de discriminación en su política de selección de futuros TCP, basándose en unos estándares de objetividad muy exigentes en materia de género y de diversidad y manteniendo controles internos a fin de continuar garantizando la máxima objetividad en sus procesos de selección.

- Seguir avanzando en la consecución de una presencia equilibrada de ambos sexos en la plantilla de TCP.

- En los anuncios y ofertas de empleo se utilizará un lenguaje igualitario y no sexista que invite a ambos géneros por igual, sin utilizar el masculino como genérico siempre que sea posible, manifestando en compromiso de la Compañía en este sentido con frases como la siguiente: «se evaluará la candidatura garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres».

4.2 Formación.

- Mantener los criterios actuales de igualdad de oportunidades entre ambos géneros en la formación del colectivo.

4.3. Desarrollo profesional.

- Mantener los criterios actuales sobre los que se basa la promoción profesional, que garantizan la no discriminación en esta materia y por los que se valora a cada persona en función de su idoneidad con independencia del género.

4.4 Política retributiva.

- Mantener los criterios en los que se basa la actual política retributiva garantizando, de este modo, la ausencia de discriminación salarial.

4.5 Conciliación de la vida profesional y personal.

- Continuar con la política de conciliación desarrollada hasta el momento.
- Recoger todas las medidas existentes en materia de conciliación de la vida familiar y laboral en un documento de consulta para los TCP. Este documento sería de libre acceso a todos los TCP de la Compañía a través un apartado en la Intranet de la Compañía, en concreto en IBpersonas, con el fin de facilitar su consulta en cualquier momento.

4.6 Prevención del acoso.

- Continuar con la política de «tolerancia cero» puesta en práctica por la Compañía en materia de acoso

- Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- Con el fin de dar una mayor publicidad al protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo, se incluirá el mismo como anexo a este Plan (Anexo 1).

- Habilitar en la Intranet de la Compañía, en concreto en IBpersonas, un apartado donde se publique el protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

4.7 Sensibilización/comunicación.

Iberia reconoce la comunicación en el ámbito de la organización como un mecanismo fundamental de concienciación y sensibilización a la hora de transmitir los principales objetivos y líneas de actuación contenidas en el presente Plan de Igualdad.

En este contexto se detallan las siguientes líneas de actuación:

- Difusión entre todo el Colectivo de TCP del presente Plan de Igualdad, mediante su publicación en la Intranet de la Compañía.
- Continuar con la política establecida en materia de comunicación por la que se promueve una imagen de la profesión de TCP no estereotipada así como la utilización de un lenguaje no sexista en las campañas de comunicación.
- Habilitar en la Intranet de la Compañía, en concreto en IBpersonas, un apartado donde se recoja toda la normativa, procedimientos e información relativa a la materia objeto de este Plan de Igualdad.
- Promover un lenguaje corporativo neutro y no discriminatorio y elaborar una guía de lenguaje no sexista, común para toda Iberia, que refuerce la inclusión de la igualdad en la misión y valores de Iberia previniendo el uso de estereotipos sexistas rechazados por el presente Plan.
- Difusión de acciones de sensibilización en igualdad y conciliación, dirigidas a todos los TCP.

ANEXO

Protocolo de actuación ante denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo

I. Introducción

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito.

Por eso el acoso y la violencia son inaceptables y se condenan en todas sus formas.

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

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

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

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

Se establecen las siguientes definiciones:

. Acoso Sexual como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

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

Tienen por tanto el siguiente elemento común:

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

III. Fases del procedimiento

El procedimiento constará de las siguientes fases:

- . Denuncia.
- . Investigación.
- . Resolución.

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

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

- . Breve descripción de los hechos.
- . Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- . Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

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

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

Se nombrará a una persona concreta encargada de la investigación.

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

Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas:

Se informará de la denuncia a la persona/s que presuntamente están cometiendo el acoso sexual o por razón de sexo, para que contesten, por escrito, formulando cuantas alegaciones consideren convenientes, en un plazo máximo de 5 días naturales, desde la recepción del escrito de denuncia que les haya sido remitido por la Subdirección/Unidad de Personal correspondiente.

Se tomará declaración inmediata verbal/o por escrito a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante.

No se debe dar información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria y proteger la dignidad y confidencialidad de todos los implicados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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