

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4688** *Resolución de 21 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo del plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de Telefónica Móviles España, SAU.*

Visto el texto del acuerdo del plan de igualdad y protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo de la empresa Telefónica Móviles España, S.A.U., (Código de convenio n.º 90100232112012) que fue suscrito con fecha 29 de febrero de 2012, por la Comisión de negociación permanente de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y miembros del Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo 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, 21 de marzo de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN SUPUESTOS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DE TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA S.A.U.**

En Madrid a 29 de febrero de 2012 se reúnen los Representantes de los Trabajadores y los Representantes de la Empresa que se relacionan al final del texto, que son miembros de la Comisión de Negociación Permanente del V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España, S.A.U, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos con la capacidad y legitimidad necesaria de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86 del V Convenio Colectivo de TME para aprobar el presente Plan de Igualdad de Telefónica Móviles España así como el Protocolo de actuación en los supuestos de Acoso Laboral y Sexual y por razón de sexo.

##### *Plan de Igualdad de Telefónica Móviles España*

1. Principios generales: compromiso empresarial y fomento de valores.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad

sea efectiva. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que la igualdad sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Por ello, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y de Hombres de 27 de marzo de 2007, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

En Telefónica Móviles España, consideramos que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral, no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico.

Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen las prescripciones legales, nuestra Empresa proclama entre sus Principios de Responsabilidad Corporativa, la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Nuestros principios de actuación parten de una serie de principios generales asociados a la honestidad y confianza, respeto por la ley, integridad y respeto por los derechos humanos.

En nuestra Empresa nos comprometemos a actuar de conformidad con estos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto a nivel externo, con nuestros proveedores y clientes, como internamente con accionistas y empleados.

En esta línea de trabajo y compromiso, la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores mediante el presente Plan de Igualdad proyectan su compromiso para potenciar una actitud que nos acerque más a una cultura empresarial asentada sobre el Principio de Igualdad de Oportunidades. Este posicionamiento se corresponde con el convencimiento de que la Empresa cuenta de manera permanente con el colectivo de mujeres, trabajadoras altamente capacitadas y de talento indiscutible que generan innumerables beneficios en la organización, como es el enriquecimiento del capital humano de la empresa y la mejora del clima laboral.

## 2. Objetivos.

Para dar cumplimiento a estos principios nace el presente Plan de Igualdad, desarrollando los siguientes objetivos con carácter general:

- Objetivos de superación: Pretendemos dar continuidad a las políticas de igualdad y conciliación ya vigentes en nuestra Empresa que superan el mero cumplimiento de la legislación vigente.
- Avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres
- Impulsar desde los distintos foros ya establecidos, medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla de Telefónica Móviles España.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Promover el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad dentro de la Empresa mejorando el equilibrio de género en este ámbito.
- Aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.

No obstante lo anterior, considerando que Telefónica Móviles España, siempre se ha posicionado a favor de la igualdad e integración plena de las mujeres, estamos en condiciones de afrontar en el corto plazo los siguientes objetivos:

- Reforzar nuestro compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por el Grupo Telefónica en orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias y a promover el principio de igualdad de oportunidades.

- Establecer medidas eficaces que nos permitan conocer y combatir cualquier comportamiento o conducta que pueda ser considerado como un supuesto de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo mediante la implantación de un Protocolo de actuación para las situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de género.
- Establecer directrices dirigidas a excluir medidas que afecten negativamente a la conciliación de la vida personal.

### 3. Contexto empresarial. Diagnóstico de igualdad.

Es preciso poner de manifiesto el destacado papel que ha tenido Telefónica, por su carácter pionero en su apuesta por la igualdad de oportunidades y de trato, fomentado la inserción de la mujer en el mundo laboral y favoreciendo su desarrollo profesional con políticas y condiciones de trabajo absolutamente innovadoras.

En todos los ámbitos de nuestra actividad laboral, procesos de selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y políticas de conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor irrenunciable y fundamental que forma parte activa de nuestra cultura y que es preciso seguir impulsando.

Se ha elaborado, con carácter previo, un informe de diagnóstico de carácter transversal, dinámico, coherente y temporal y a la vista de los datos se hace preciso consignar que, de los datos recabados, no se infiere signo o indicio alguno de discriminación. El diagnóstico ha tenido por objeto lo preceptuado en la Ley Orgánica de Igualdad, comprobando que no existe ningún tipo de discriminación normativa ni convencional en materia de retribución salarial, acceso al empleo, ni en la elaboración y definición de las bases de las convocatorias, ni en cualquier otra fórmula de promoción interna en la empresa.

Asimismo, el estudio de diagnóstico refleja que tampoco se evidencian síntomas de discriminación directamente en las siguientes materias:

- Formación y desarrollo profesional.
- Medidas de conciliación de vida laboral y familiar.
- Ordenación del tiempo de trabajo, ni en la flexibilidad horaria.
- Movilidad funcional o geográfica.
- Nuevas formas de trabajar, como son teletrabajo.
- Concesión de licencias o permisos no retribuidos.
- Beneficios sociales.

No obstante, los datos extraídos nos han acercado un poco más a la realidad de nuestra Empresa, de nuestra plantilla y ha evidenciado que existen posibilidades de mejora.

Además, Telefónica Móviles España debe posicionarse tomando un papel innovador en la sociedad, por lo que debe introducir en su imagen elementos diferenciadores que la conviertan en abanderada de las políticas de igualdad implantadas en la empresa.

Por este motivo se ha considerado apropiado avanzar en la línea de trabajo y compromiso en la que siempre hemos creído, proponiendo acciones de mejora en aquellas áreas de actuación donde podemos seguir progresando y creando conciencia en pro de la igualdad efectiva y su extensión universal.

- Compromiso y sensibilización de la dirección.
- Comunicación y publicidad.
- Empleo y selección.
- Promoción, formación y desarrollo profesional.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Prevención y exclusión de conductas de acoso.

#### 4. Desarrollo de las acciones.

##### 4.1 Compromiso y sensibilización de la dirección.

Como medida específica en Telefónica Móviles España y que nos distingue, se ha considerado que la Dirección, en la figura de su Presidente, manifieste expresamente el compromiso de seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dando a conocer de forma expresa y pública la posición de la Empresa de continuar mejorando la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se pretende conseguir de este modo el objetivo de sensibilizar a toda la Dirección, cadena de mandos y plantilla de trabajadores en esta materia y que desde Recursos Humanos se potencie la implantación, como principio rector y básico, en todas las Áreas de la Empresa.

###### 4.1.1 Acción.

Comunicación del Presidente de Telefónica España declarando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

###### 4.1.2 Ámbito de difusión.

Traslado del documento «Compromiso de Igualdad» al Comité de Dirección. Publicación en la Intranet para conocimiento de toda la cadena de mandos y de toda la plantilla.

##### 4.2 Comunicación y publicidad.

Conocedores de que la imagen adquiere un valor destacado, nuestra empresa velará especialmente el tratamiento de la comunicación de todas las medidas que implemente tanto interna como externamente, lo que contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

###### 4.2.1 Acciones en comunicación interna:

- Diseñar un plan de comunicación para todos los empleados en el que se de a conocer los conceptos de Igualdad y no Discriminación.
- Extender la práctica de un lenguaje neutro, no sexista en comunicaciones, imágenes y documentos dentro de la Empresa.
- Incluir la información sobre las iniciativas de igualdad en las presentaciones internas.
- Incorporar en la encuesta de Clima laboral ítem/s específico/s sobre esta materia para poder valorar la percepción de nuestra plantilla.
- Crear un apartado dentro del Canal de Recursos Humanos dirigido exclusivamente a la igualdad de oportunidades y medidas de conciliación.
- Publicar el Plan de Igualdad en la Intranet.

###### 4.2.2 Acciones en comunicación externa:

- En materia de publicidad de nuestros productos y servicios.
    1. Alinear los compromisos generales previstos en este Plan con la política de publicidad.
    2. Los contenidos de los mensajes en el material de merchandising (pósters, carteles...) que se utilicen en la promoción de productos y servicios deben ser respetuosos con el compromiso en materia de igualdad.
      - En materia de comunicación a clientes y sociedad.
- Impulsar la comunicación al exterior del compromiso asumido por la Empresa con clientes y sociedad en materia de Igualdad de oportunidades.

#### 4.3 Empleo y selección.

En Telefónica Móviles España, nuestras políticas y actuaciones relativas a la selección y contratación de personal se basan en criterios de capacidad, competencia y méritos profesionales, y por supuesto, en igualdad de oportunidades.

Los procesos de cobertura de vacantes se realizan, sobre estos principios, para brindar a todos las mismas oportunidades de desarrollo profesional. Los procesos de selección regulados por nuestro Convenio Colectivo confieren de objetividad en la selección de los candidatos más idóneos.

El informe de diagnóstico refleja que las últimas contrataciones en Telefónica Móviles España se han realizado con una proporción prácticamente idéntica del número de hombres y de mujeres, lo que evidencia el avance en esta materia y la materialización del compromiso.

No obstante, conscientes de las posibilidades de mejora en este ámbito, a tal efecto contemplamos las siguientes acciones:

##### 4.3.1 Acciones en materia de selección:

- Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos, quienes directa o indirectamente intervienen en los procesos de selección, a través de seminarios, talleres, bajo la premisa de una progresiva y equilibrada presencia de la mujer.

- Transmitir el Principio de Igualdad de Oportunidades a las Empresas Consultoras que pudieran participar en los procesos de selección.

- Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las convocatorias o en la denominación de los puestos.

- Utilización de un lenguaje no sexista y neutro en todas las ofertas de empleo y anuncios.

- Realizar un seguimiento detallado de los procesos de selección para ver la representatividad de ambos sexos.

#### 4.4 Promoción, formación y desarrollo profesional.

Telefónica Móviles España apuesta por el desarrollo de todos los profesionales, bajo la exigencia de la mejora continua y en la impartición de una formación de calidad a través de:

- Planes de Formación: personalizados y dinámicos.
- Catálogos de formación y espacios formativos.
- Permisos Individuales de Formación.
- Escuelas de Excelencia: Liderazgo, Comercial, Empresarial y Técnica.
- Universitat Telefónica: el desarrollo continuo.

En consonancia con lo anterior, de forma periódica se comunican las acciones de formación y oportunidades de desarrollo a través de la Intranet, mediante la publicación de los procesos internos de selección.

A pesar de ello, el estudio de diagnóstico revela que en la actualidad el porcentaje de hombres que ostentan cargos directivos/predirectivos es notablemente superior al porcentaje de mujeres, existiendo a la vez, áreas en las que tradicionalmente la presencia femenina ha sido muy escasa, circunstancia que se mantiene en la actualidad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, considerando los espacios de mejora se articulan las siguientes acciones:

##### 4.4.1 Acciones en materia de promoción, formación y desarrollo profesional:

- Seguir garantizando la objetividad en los procesos de promoción, basados en la idoneidad y capacidad de los candidatos, en el marco de igualdad de oportunidades.

- Fomentar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con el desarrollo directivo, diseñar acciones formativas dirigidas a mujeres para reforzar estas habilidades y potenciar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en acciones formativas que mejoren sus capacidades profesionales. Igualmente se promoverá que las mujeres participen en procesos que supongan una promoción profesional.
- Celebración de encuestas/talleres/sesiones de trabajo, para conocer las dificultades existentes en Telefónica Móviles España que impiden el desarrollo profesional de las mujeres y determinar las medidas.
- Diseñar acciones formativas en materia de igualdad de oportunidades y diversidad para toda la plantilla.
- Formación específica en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables que estén implicados en los procesos que aquí hemos señalado.
- Realizar estudios de perfiles femeninos y con potencial, para determinar los puntos fuertes y áreas de mejora que permitan el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en la organización.
- Aquella áreas donde, históricamente, estén menos representadas las mujeres diseñar políticas que ayuden y apoyen su acceso y promoción.
- Implantar acciones formativas específicas tras incorporaciones de bajas de maternidad, excedencias por cuidado de menores y con reducciones de jornada.

#### 4.5 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En Telefónica Móviles España, la conciliación de la vida laboral y personal es una prioridad. Por ello, venimos trabajando desde hace años en impulsar medidas que permitan desarrollar a los empleados su actividad profesional con una mayor calidad de vida, todo ello bajo la premisa de que la conciliación sólo es posible, si las relaciones se basan en la responsabilidad, flexibilidad, confianza y el compromiso.

Además de todas las medidas de conciliación que están establecidas en los Convenios Colectivos, existen una serie de beneficios sociales dirigidos a la globalidad de la plantilla sin que para su asignación y disfrute se considere la diferencia de sexos, no existiendo en definitiva, ningún tipo de discriminación.

El estudio de diagnóstico en materia de excedencias, reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares dependientes, y permisos, especialmente los no retribuidos, sigue demostrando que las empleadas son las que con mayor frecuencia y en mayor proporción se acogen a las medidas de conciliación.

Considerando estos datos, entre las acciones que se proponen se han formulado algunas, especialmente dirigidas para el colectivo de empleados varones

##### 4.5.1 Acciones en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Se lanzarán campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.
- Se informará al colectivo de trabajadores varones sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales que otorga la legislación vigente y las normas convencionales de Telefónica Móviles España (campaña divulgativa).
- Se informará expresamente que la política de la Empresa siempre ha posibilitado el ejercicio de la conciliación, garantizando que no repercutirá negativamente en las posibilidades de promoción, aspectos salariales, ni en el acceso a los beneficios sociales.
- Promover la flexibilización en las condiciones de prestación laboral, facilitando el acceso al teletrabajo, como fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Como medida de protección a la maternidad incorporar, en el canal de Seguridad y Salud de la Intranet, información acerca de recomendaciones en esta materia a trabajadoras embarazadas.
- Realizar sesiones informativas sobre los derechos laborales reconocidos por la ley a las mujeres víctimas de violencia de género.

#### 4.6 Prevención y exclusión de conductas de acoso.

En el Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España para los años 2009/2010 así como en la Prórroga de éste, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores, se comprometieron a promover condiciones de trabajo que evitaran el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Por ese motivo y dando cumplimiento a uno de los objetivos consignados, se incorpora al presente Plan de Igualdad el Protocolo de Actuación en supuestos de Acoso Laboral, Sexual y por razón de sexo en el trabajo.

#### 5. Seguimiento.

El Grupo de trabajo para la Igualdad de Oportunidades velará por el cumplimiento de los objetivos pretendidos en este Plan de Igualdad. En su seno se realizará el seguimiento de las acciones contempladas en este Plan, y posibles ajustes o correcciones al mismo, así como nuevas propuestas de medidas que persigan la extensión de la cultura de la igualdad a todos los ámbitos de la empresa.

Para poder realizar un seguimiento adecuado de todas las medidas y acciones propuestas, se definirán en el seno del Grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades, los correspondientes indicadores de gestión y seguimiento para cada una de las Áreas de Actuación diseñadas.

El grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades se reunirá una vez al año con carácter ordinario, para analizar y revisar la marcha del Plan de Igualdad.

La Empresa facilitará en el transcurso de la mencionada reunión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

### ANEXO

#### **Protocolo de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo en el ámbito de Telefónica de Móviles España**

##### 1. Introducción/preámbulo.

La Dirección adquiere el compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de toda la plantilla.

Todos los empleados y empleadas de la Empresa tienen derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales de carácter laboral. En base a este principio, la Dirección de la Empresa manifiesta que el acoso laboral y sexual y por razón de sexo supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y consecuentes con la decisión de no permitirlos, ni tolerarlos, los responsables de las distintas direcciones/departamentos de la empresa deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la Entidad pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente, aquellos empleados que gestionan equipos, deben evitar y comunicar a los Responsables de RR.HH. todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

El acoso sexual es un fenómeno social de múltiples y diferentes dimensiones, que puede ser sufrido tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo, y siendo conscientes que la mujer se convierte en principal víctima del mismo, las empresas están obligadas a impulsar medidas para tratar casos de este tipo, por lo que este protocolo deberá ofrecer información para conocer y entender qué es el acoso sexual y por razón de sexo, así como consejos y orientación para prevenirlos, articulando vías de protección y respuesta.

La Comisión de Derechos Humanos así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

En el marco y a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo, la Dirección se compromete a investigar las denuncias sobre acoso que puedan plantearse por los trabajadores de la empresa. Este procedimiento garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en este Protocolo con garantía de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo.

Dentro del V Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España 2009-2010, que mantiene su vigencia por la Prórroga del mismo 2011-2012, el artículo 66, refiere en materia de prevención del acoso sexual y moral lo siguiente:

«La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

Ambas partes se comprometen a negociar, en el seno del Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades, un procedimiento que tenga por objeto establecer las pautas de actuación en Telefónica Móviles España para la identificación de situaciones que puedan suponer acoso laboral o sexual para los empleados de ésta, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la empresa.»

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

- Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece que:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarla.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de

discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

## 2. Objeto.

En fecha 11 de febrero de 2010, tuvo lugar la constitución formal del Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades previsto en el artículo 66 del Convenio Colectivo 2009-2010. Este Grupo se comprometió a iniciar el debate, para la realización de un protocolo de actuación para la prevención del acoso laboral y sexual en Telefónica Móviles España, en virtud de lo previsto en el citado artículo 66.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y el acoso por razón de sexo, arbitrar un procedimiento específico para su prevención y actuar según se establece en el presente protocolo en los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Por este motivo se elabora el presente procedimiento cuyo objetivo es establecer las pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso laboral, sexual o por razón de sexo solventando la situación discriminatoria y garantizando los derechos de la víctima, cualquiera que sea la persona de la que proceda y siempre que ambas mantengan una relación laboral con la Empresa (en los términos definidos en el punto 3).

Asimismo, la Dirección de la Empresa toma especial conciencia de la gravedad del fenómeno del acoso sexual y se compromete a asumir un papel activo en la prevención y actuación ante este tipo de acoso, desde su responsabilidad en procurar a todos los empleados y empleadas de Telefónica Móviles España un ambiente de trabajo seguro.

En este sentido se deberán tomar las medidas oportunas para contribuir a la elaboración de códigos de conducta en los que se establezcan medidas de prevención del acoso sexual y protección a las víctimas potenciales y se indiquen los pasos a seguir en el caso de que éste se produzca.

## 3. Ámbito de aplicación.

Se aplicará a todos los empleados de Telefónica Móviles España con independencia de su inclusión o no en el Convenio Colectivo.

Dado que el fin de este protocolo es preventivo y correctivo, se considerará de forma absolutamente excepcional, la inclusión de los becarios en su ámbito de aplicación, sin que ello modifique en ningún caso la naturaleza formativa y extralaboral de su relación con la Empresa.

## 4. Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso laboral, también conocido como «mobbing» es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias del trabajador o la humillación, desprecio o minusvaloración en público del trabajador.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su

desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

**Acoso sexual.** De conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo.** 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.

Con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal recogido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y artículo 66 del V Convenio Colectivo y Prórroga de éste, se arbitra el siguiente protocolo con un doble objetivo:

1). Como acción específica para la prevención del acoso, dando a conocer a todos los empleados de la Empresa la existencia de un protocolo de actuación lo que evitará conductas reprobables. En este sentido se publicará este protocolo en la Intranet de la Empresa de forma que toda la plantilla conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso

2). Como procedimiento para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes consideren están siendo objeto de acoso sexual o acoso moral.

5. Principios esenciales para la prevención del acoso.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de la Empresa quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

Los gestores de equipos tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que nuestra empresa asume el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso dentro de Telefónica Móviles España y que deben vigilar por su cumplimiento. Así, cualquier empleado y, en especial, cualquier gestor de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo, a la mayor brevedad, en conocimiento de los responsables de RR.HH.

Se enumeran unos principios cuya finalidad es facilitar a toda la organización una serie de directrices que permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

A efectos prácticos de concreción, se observarán especialmente los siguientes principios:

5.1 Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.

5.2 Comunicación: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los trabajadores.

5.3 Dignidad de la persona: no se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los trabajadores.

5.4 Discreción y reserva: las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de un trabajador o llamarle la atención por su inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

5.5 Uniformidad y reparto equitativo del trabajo: no arbitrariedad en la asignación o distribución de trabajo, tanto en la asignación excesiva como en la no atribución de actividades.

5.6 Comportamientos de naturaleza sexual: se fomentara las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.

5.7 Regalos o gratificaciones: no se permite recibir regalos u obtener cualquier género de lucro por la realización o desempeño de la actividad asignada.

5.8 Evitar hostigamiento: prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género.

5.9 Oportunidades de formación y promoción: se velará para que todos los trabajadores en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laborales.

5.10 Conciliación de la vida familiar y laboral: el disfrute de medidas de conciliación no será causa de discriminación laboral, ni de obstáculo en el desarrollo profesional.

## 6. Competencias de la comisión de igualdad.

Considerando el mandato convencional contenido en el artículo 66, El Grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades tendrá conocimiento del número y contenido general de las denuncias existentes en esta materia así como de la resolución que se adopte en cada uno de los casos.

Todos los miembros que componen el Grupo de trabajo se comprometen a proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

## 7. Comité Técnico para la prevención y erradicación de las conductas de acoso.

Se crea un Comité Técnico dependiente de la Comisión de Igualdad, que estará constituido por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa, y que pertenezcan a Recursos Humanos: un representante de la Dirección de Empleo (Mediador), un representante de la Dirección de Relaciones Laborales y Sindicales y un representante del Servicio Mancomunado de Prevención de Riesgos Laborales. La composición de este Equipo debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

Este Comité tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

El Mediador, figura esencial en el Comité Técnico, será designado por la Empresa atendiendo a su cualificación, trayectoria profesional y formación especializada en Psicología o Asistencia Social, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será el encargado de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar al Comité Técnico para la aplicación del procedimiento.

A tal efecto se habilitará un buzón de denuncias con las máximas garantías de confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que intervengan en el desarrollo de todo el proceso.

Con el fin de preservar la intimidad de las víctimas, sólo se informará al Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades del número de denuncias existentes, del resultado de las resoluciones emitidas (estimación o desestimación), así como en su caso de las medidas acordadas para la resolución del conflicto, sin que de los datos aportados se pueda inferir la identidad de los implicados.

## 8. Procedimiento para la resolución de conflictos en materia de cualquier tipo de acoso.

El procedimiento deberá ser ágil, rápido, garantizando la protección de la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Este procedimiento consta de las siguientes fases:

### 8.1 Inicio.

Cualquier trabajador que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento del mediador a través de un escrito

que enviará al buzón genérico creado al efecto. Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza. En todos los casos, deberá acompañarse a la queja o denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

El escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación del trabajador que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, laboral o por razón de sexo).
- Persona/s que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc...).
- Identificación del trabajador que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinto del que suscribe el escrito.

Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

Una vez se reciba el escrito, el mediador realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además confeccionará un informe/resumen de la situación y determinará la convocatoria urgente del Comité Técnico para celebrar una entrevista con el empleado afectado al objeto de esclarecer los hechos.

Asimismo el Mediador puede decidir la celebración de entrevistas previas con el denunciante si considera que pueden coadyuvar a la rápida resolución del conflicto sin necesidad de convocar al Comité Técnico.

## 8.2 Desarrollo.

Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días.

El Grupo Técnico previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido conocimiento del informe/resumen emitido por el Mediador, así como de cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. Excepcionalmente y, si todos los miembros del Comité lo estiman oportuno para el esclarecimiento de las conductas, podrá celebrarse un careo entre las partes.

De todas las reuniones de investigación se levantará Acta, siendo firmada en el acto por todos los presentes (denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes).

Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, los empleados implicados (presunta víctima como empleados denunciados) podrán, si así lo desean, acudir a las entrevistas acompañados de un Representante de los Trabajadores con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

## 8.3 Informe y resolución.

Finalizadas las entrevistas, el Comité Técnico elaborará un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- Las actuaciones realizadas.
- La valoración de la situación.
- La resolución de la reclamación en sentido de estimar o desestimar la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema.

Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables siguientes, a las partes y a Recursos Humanos para la aplicación de las medidas propuestas así como la adopción de las medidas que procedan.

Asimismo, el Comité Técnico informará al Grupo de trabajo de Igualdad de Oportunidades del número y naturaleza de las denuncias existentes en esta materia, así como del resultado de la resolución (estimatoria o desestimatoria) que se adopte en cada uno de los casos.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que pueden interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial y podrán ser ejercitadas por cualquiera de los trabajadores implicados en el proceso.

#### 8.4 Medidas cautelares.

Cuando las circunstancias lo aconsejen y antes del cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá determinar cautelarmente la separación de la víctima del presunto acosador (cambio de acoplamiento provisional), así como la adopción de otro tipo de medidas preventivas. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si en el transcurso del proceso la víctima causará baja por situación de Incapacidad Temporal derivada de la situación que viene padeciendo, el representante del Servicio Mancomunado de Prevención integrante del Comité Técnico podrá proponer la derivación del trabajador a los facultativos médicos, expertos y profesionales que puedan prestarle el apoyo necesario.

#### 9 Medidas disciplinarias.

Si de la tramitación del procedimiento interno se concluye que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de conducta calificable de acoso laboral, sexual o por razón de sexo (y con independencia de las acciones legales individuales aludidas anteriormente), se procederá a la apertura de un expediente disciplinario de acuerdo con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo frente a el/los trabajador/es denunciados, por falta laboral de carácter muy grave.

En caso de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, la Empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso es de sobreseimiento, y no habiéndose apreciado por el Comité Técnico mala fe en el denunciante, la Empresa con el objetivo de preservar el buen clima laboral de la Unidad, valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambos trabajadores, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Se garantiza que no se producirán represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismos o frente a terceros.

Todos los empleados tienen derecho a su presunción de inocencia, y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, serán igualmente constitutivas de falta laboral de carácter Muy Grave dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio del ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer el denunciado falsamente.

#### 10. Registro y publicación

El presente Plan de Igualdad, así como el Protocolo de actuación para los supuestos de prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que se acompaña como

anexo, cumpliendo los requisitos legales, será presentado para registro y publicación en los términos del artículo 90 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa en el seno de la Comisión de Negociación Permanente firman el presente texto Plan de igualdad, así como el Protocolo de actuación para los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo de Telefónica Móviles España, S.A.U. en prueba de conformidad y para la debida constancia, en Madrid 29 de febrero de 2012.