

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**9766** *Resolución de 12 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de La Voz de Galicia, SA.*

Visto el texto del I Plan de Igualdad de la empresa La Voz de Galicia, S.A. (código de acuerdo número 90100492112014), que da cumplimiento a lo establecido en el Convenio colectivo de dicha empresa publicado en el BOE de 12 de marzo de 2012, Plan de Igualdad que fue suscrito, con fecha 25 de junio de 2014, por la Comisión de Igualdad en la que están integrados los designados por la Dirección de la empresa y los designados por el Comité Intercentros, firmantes del antecitado Convenio, en representación, respectivamente, de la empresa y de los trabajadores afectados, 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 Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión de Igualdad.

Segundo.

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

Madrid, 12 de septiembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA VOZ DE GALICIA, S.A.**

##### **1. Introducción**

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

En base a la legislación vigente y ante el convencimiento por parte de la empresa de que la no discriminación y la igualdad le permiten mejorar la calidad de la gestión global y su funcionamiento, La Voz de Galicia S.A., presenta el siguiente Plan de Igualdad, que supone un primer paso para mejorar el nivel y la calidad de vida de nuestros trabajadores/as y lograr la eliminación de las posibles desigualdades por razón de sexo, que de forma implícita o explícita, se producen en el seno de la empresa.

Desde esta premisa, se ha concebido este Plan de Igualdad como una herramienta de cambio que se enmarca dentro de una nueva forma de gestión empresarial, consistente en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

El compromiso de la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa es un principio básico y transversal que rige el diseño de este Plan en el que se proponen actuaciones concretas en la selección y contratación, formación, promoción, comunicación, riesgos laborales y condiciones de trabajo, medidas que permitirán cohesionar y garantizar una mayor efectividad y operatividad en la consecución de la igualdad.

## 2. Marco jurídico

El Plan de Igualdad de La Voz de Galicia está sustentando por un marco normativo que regula la igualdad de oportunidades en el ámbito internacional, nacional y autonómico.

En la normativa internacional, la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por la Organización de las Naciones Unidas (1945) en sus distintas declaraciones, en las Conferencias Mundiales de la Mujer, y en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus diferentes resoluciones en las que la igualdad de trato de oportunidades para las trabajadoras y trabajadores es un referente.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la normativa comunitaria iniciada a partir del Tratado de Roma (1957) y ratificado en el Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999; tratado que fue un referente en la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y en la posterior integración de este principio en todas las políticas y acciones relacionadas en el acceso al empleo, la formación y condiciones de trabajo en la Unión Europea.

En el ámbito nacional, el artículo 14 de la Constitución Española recoge que «Los españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Asimismo en el artículo 35 se declara que «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo».

La no discriminación en el empleo es reconocida en el 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. El artículo 4.2.c), dispone que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Del mismo modo en el artículo 28 se establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, presta atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales. En esta ley se contempla la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, 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.

El Estatuto de Autonomía de Galicia (1981), en su artículo 4.1, establece que: «Le corresponde a los poderes públicos de Galicia promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los gallegos en la vida política, económica, cultural y social».

En la Ley de Galicia 7/2004, de 16 de junio, para la Igualdad de mujeres y hombres, se establecen actuaciones concretas dirigidas a la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y la promoción de la igualdad en todos los ámbitos del desarrollo de las personas.

### 3. Diagnóstico

Un Plan de Igualdad de Oportunidades consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 de la Ley de Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

En coherencia con la legislación vigente, el Plan de Igualdad de La Voz de Galicia se presenta como un plan integral, transversal, dinámico, sistemático, flexible y temporal, asumido por la Dirección de la empresa, los/las mandos intermedios, así como los trabajadores y trabajadoras de la plantilla con el compromiso de garantizar la asignación de recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, evaluación y seguimiento.

En el proceso de elaboración del plan se ha partido de un diagnóstico elaborado por la empresa Andamiaxe Innova sobre la situación de la igualdad entre hombres y mujeres en La Voz de Galicia, basado en la recopilación de información tanto cuantitativa como cualitativa sobre las características generales de la empresa y de la plantilla, las políticas de recursos humanos así como las opiniones del personal sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

Para la recopilación de información cuantitativa se han tomado como referente los datos desagregados referidos a contratos, retribuciones, formación, promoción, movimientos de personal..., así como documentación relativa a procedimientos utilizados para la comunicación dentro de la empresa; solicitudes de ingreso, ofertas de empleo, pruebas de selección de personal, Convenio colectivo...

La recopilación de información cualitativa se ha llevado a cabo a través de la utilización de cuestionarios y entrevistas para conocer las opiniones de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la empresa, y la información referida a la selección, formación, promoción profesional, política de comunicación, conciliación, riesgos laborales y condiciones de trabajo y ayudas y políticas sociales de la empresa.

Este diagnóstico inicial fue actualizado por esta Comisión encargada de la negociación del presente Plan de Igualdad en octubre de 2013, y a la vista de ello hemos constatado que aunque la situación ha mejorado desde la fecha en que se realizó el primer diagnóstico, a día da hoy aún se detectan ciertos aspectos que es necesario mejorar en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

Cuadro 1: Puntos fuerte y débiles que favorecen y dificultan la consecución de la igualdad

Puntos fuertes	Puntos débiles
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés por la puesta en marcha del Plan de Igualdad en la empresa.</li> <li>• Aumento de la incorporación de mujeres a la empresa en los últimos años.</li> <li>• Elevado número de contratos fijos.</li> <li>• Canales de información de las ofertas de empleo accesibles tanto para hombres como mujeres.</li> <li>• Procesos de selección transparentes y no discriminatorios en función del sexo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa representación de mujeres en cargos directivos y jefaturas.</li> <li>• Mayor número de contratos temporales entre las mujeres.</li> <li>• Baja promoción femenina.</li> <li>• Baja participación femenina en la representación sindical.</li> <li>• Utilización de lenguaje sexista, en ofertas de empleo, formularios y oferta de cursos formativos.</li> </ul>

Puntos fuertes	Puntos débiles
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se contemplan medidas de acción positiva en los procesos de selección, promoción y formación.</li><li>• Los horarios de los cursos de formación se desarrollan mayoritariamente en horario laboral.</li><li>• Flexibilidad horaria.</li> <li>• No existe discriminación salarial.</li><li>• Se hace referencia en el convenio al acoso sexual como una falta muy grave.</li><li>• Se incluyen mejoras en algunas de las medidas de conciliación establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• No se incorporan módulos formativos de igualdad en las acciones formativas.</li><li>• Uso de lenguaje sexista en la hoja informativa y en el convenio.</li> <li>• No existe un plan específico de conciliación, aunque se están llevando a cabo medidas específicas.</li></ul>

A partir de la información aportada por el diagnóstico actualizado se ha procedido al diseño de las áreas de actuación y acciones a implementar en el Plan de Igualdad, así como a concretar el calendario de acción y hacer el seguimiento y evaluación que nos permitan evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados.

Figura 1: Fases del Plan de Igualdad de La Voz de Galicia, S.A.

**DIAGNÓSTICO**

PARA



«Definir las desigualdades que existen entre mujeres en La Voz de Galicia, S.A.»

**PLAN DE ACTUACIÓN**

- **Objetivos**
- **Áreas de Actuación**
  - o Área 1. Selección y contratación.
  - o Área 2. Promoción.
  - o Área 3. Formación.
  - o Área 4. Comunicación.
  - o Área 5. Conciliación.
  - o Área 6. Convenio Colectivo.
  - o Área 7. Riesgos Labores y Condiciones de Trabajo.
  - o Área 8. Protocolo de actuación contra el acoso.
  - o Área 9. Actuación contra la violencia de género.

**EVALUACIÓN**

- **Resultados**
- **Proceso**
- **Impacto**

**TEMPORALIZACIÓN**

Período de temporalización de las medidas:

**25/06/2014 – 31/12/2015**

Para poder velar por el cumplimiento del Plan, se constituirá en el seno de la empresa una Comisión permanente de igualdad, conformada de forma paritaria entre la Dirección de la empresa y representación de trabajadores y trabajadoras, que actuará como órgano de interpretación y mediación, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo descritos en el Convenio colectivo.

#### 4. Objetivos del Plan

Objetivo general: Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa La Voz de Galicia, S.A.

Objetivos específicos:

- Conseguir una mayor presencia de las mujeres en la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.
  - Continuar garantizando la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de competencias en las trabajadoras y trabajadores de la plantilla.
  - Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
  - Reforzar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla para conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.
  - Mejorar y adaptar el convenio a las nuevas medidas en materia de igualdad de oportunidades.
  - Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

#### 5. Estrategias y prácticas: Acciones

5.1 Áreas de actuación y acciones a implantar.—El informe diagnóstico elaborado sobre la realidad de la empresa pone de manifiesto la necesidad de adoptar medidas que favorezcan la igualdad en determinadas áreas:

- Área 1. Selección y contratación.
- Área 2. Promoción.
- Área 3. Formación.
- Área 4. Comunicación.
- Área 5. Conciliación.
- Área 6. Convenio colectivo.
- Área 7. Riesgos labores y condiciones de trabajo.
- Área 8. Protocolo de actuación contra el acoso.
- Área 9. Actuación contra la violencia de género.

Para cada una de estas áreas, se especificará el objetivo a alcanzar y las acciones concretas a llevar a cabo.

##### *Área 1: Selección y contratación*

Objetivo: Conseguir una mayor presencia de las mujeres en la empresa.

Acciones a implantar:

1.1 Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa a través de la adopción de medidas de acción positiva.

1.2 Sensibilizar en materia de igualdad a toda la plantilla. Esto se realizará llevando a cabo distintas acciones de formación: unas específicas para los miembros de la Comisión de Igualdad y niveles directivos, y otras genéricas para el resto del personal, realizadas preferentemente en modalidad on line o a distancia.

1.3 Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos.

1.4 Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.

1.5 Incorporar el contenido del Plan de Igualdad a los planes de acogida y a la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones.

Indicadores:

- Número de actividades formativas.
- Número de acciones positivas.
- Número de solicitudes de empleo y contrataciones por sexo.

#### *Área 2: Promoción*

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres y promover el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.

Acciones a implantar:

2.1 Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos que faciliten la promoción interna de la plantilla

2.2 Establecer como medida de acción positiva, la preferencia por la incorporación y promoción de mujeres o sexo menos representado, en situaciones de igualdad de méritos y capacidad de candidatas/ os, para el ascenso a puestos, o niveles de responsabilidad o de funciones en los que estén infrarepresentadas/os, de manera que les permita tender a la cuota de representación por sexo establecidas en la legislación vigente, teniendo en cuenta que según establece la Ley de Igualdad (LO 3/2007 de 22 de marzo), se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

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

2.4 Establecer en cada proceso de promoción un porcentaje mínimo tendente a alcanzar la presencia equilibrada según establece la referida Ley de Igualdad; porcentaje que se podrá obviar, si justificadamente no fuera posible cubrir dicha cuota con las candidaturas.

2.5 Se sensibilizará a las personas que intervengan en estos procesos de selección y a los mandos de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, procurando la paridad en la composición de las comisiones de promoción.

Indicadores:

- Número de promociones por sexo.
- Número de medidas de acción positiva.

#### *Área 3: Formación*

Objetivo: Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de competencias en las trabajadoras y trabajadores de la plantilla.

Acciones a implantar:

3.1 Realizar cursos o jornadas de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidos a todo el personal de la empresa. Con carácter previo, se diseñará un módulo formativo específico y se procurará que el desarrollo del mismo se produzca mediante la modalidad on line o a distancia.

3.2 Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a todos/as los/as profesionales que participen e intervengan en los procesos de selección, contratación y promoción de la empresa.

- 3.3 Incorporar módulos de igualdad en todas las acciones formativas llevadas a cabo.
- 3.4 Realizar cursos que aborden específicamente el tratamiento informativo en materia de igualdad.
- 3.5 Diseñar programas de desarrollo del talento, asegurando la participación de mujeres y hombres, para garantizar la disponibilidad de candidaturas mixtas en el momento en que se necesiten.
- 3.6 Garantizar que los recursos de formación continua se realicen preferentemente en horario laboral permitiendo la asistencia de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Indicadores:

- Número y tipo de actividades formativas.
- Número de personas participantes desagregado por sexo.
- Número de módulos de igualdad impartidos.

#### *Área 4: Comunicación*

Objetivo: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Acciones a implantar:

- 4.1 Difundir el Plan de Igualdad de oportunidades e informar periódicamente de su desarrollo a la plantilla a través de la utilización de los medios internos de comunicación.
- 4.2 Difundir las medidas de conciliación que recoja el ET, el Convenio colectivo y el Plan de Igualdad, facilitando su conocimiento a toda la plantilla. En esta difusión, se hará especial hincapié en la afectación de estas medidas a los hombres, por tratarse de un colectivo que utiliza con mucha menor frecuencia las medidas disponibles.
- 4.3 Reservar en la Intranet un espacio exclusivo para informar sobre todas las actuaciones que se lleven a cabo en relación al Plan de Igualdad que incluirá un buzón de sugerencias específico en esta materia.
- 4.4 Elaboración de un manual de procedimiento y utilización de un lenguaje no sexista.
- 4.5 Revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo.
- 4.6 Comunicar el compromiso de la alta dirección y, por ende, de la empresa, con la igualdad de sexos e involucrar a toda la plantilla en la creación de una cultura favorable.

Indicadores:

- Número de medidas implantadas.

#### *Área 5: Conciliación*

Objetivo: Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla para conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.

Acciones a implantar:

- 5.1 Establecer un plan específico de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 5.2 Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.
- 5.3 Información sobre los permisos y excedencias existentes en el Convenio colectivo y normativas laborales.
- 5.4 Avanzar en la racionalización de horarios.
- 5.5 Establecer un margen de flexibilidad horaria por motivos relacionados con la conciliación siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- 5.6 Adaptar la duración de la jornada en caso de reducciones de jornada por guarda legal. Avisando con quince días de antelación podrá modificarse el porcentaje de reducción de la jornada, procurando que la modificación abarque meses completos.

5.7 Establecer la posibilidad de realizar modificaciones de jornada para situaciones de carácter excepcional y estrictamente personalizadas de mutuo acuerdo con la empresa. La empresa procurará acceder a estas modificaciones siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Se considerará causa de carácter excepcional entre otras, la condición de víctima de violencia de género.

5.8 Se establece la posibilidad de unir los permisos de maternidad, paternidad y lactancia a las vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

5.9 Realización de las acciones de política de conciliación tales como: poner en contacto a los trabajadores con guarderías, centros de día, asistencia y cuidados a personas dependientes, proveedores de servicios etc.

5.10 En caso de formalizar contratos de sustitución, para cobertura de permisos y excedencias parentales, procurar, salvo excepción debidamente justificada, que si la sustituida es una mujer, la sustituta también lo sea,

5.11 Favorecer el acceso al teletrabajo en caso de que las necesidades del servicio lo permitan.

Indicadores:

- Número de medidas implantadas.
- Número de permisos y excedencias desagregado por sexo.
- Número de servicios creados.

### *Área 6: Convenio colectivo*

Objetivo: Mejorar y adaptar el convenio a las nuevas medidas en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones a implantar:

6.1 Incorporar el principio de igualdad como objetivo prioritario en las próximas negociaciones. El nuevo Convenio colectivo recogerá también las modificaciones de la «Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

6.2 Emplear un lenguaje no sexista en su redacción.

6.3 Incorporar las acciones positivas que se deriven del presente Plan de Igualdad a los textos del nuevo Convenio colectivo a negociar, tales como:

6.3.1 A efectos de cómputo del período de carencia para optar al cambio de nivel, se considerará como tiempo trabajado los periodos de suspensión de contrato que se generen como consecuencia de: riesgo durante el embarazo, maternidad y paternidad.

6.3.2 El permiso regulado en la letra i) del artículo 61 comprenderá también a los familiares que convivan con el trabajador sin necesidad de que estén a cargo.

6.3.3 Establecimiento de retribución flexible en lo que se refiere a servicio de guardería.

6.3.4 Crear y dar funcionamiento a la Comisión Permanente de Igualdad de Oportunidades.

6.3.5 Garantizar que el sistema y la estructura retributiva sea clara y transparente y no ocasione ninguna situación de desigualdad por razón de sexo.

6.3.6 Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias del personal segregado por sexo.

Indicadores:

- Número de medidas adoptadas.

### *Área 7: Riesgos laborales y condiciones de trabajo*

Objetivo: Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo en materia de riesgos laborales.

Acciones a implantar:

7.1 Se estará a lo establecido en cada momento en la correspondiente evaluación de riesgos laborales con especial atención al protocolo específico para al personal sensible (mujeres embarazadas, las que hayan dado a luz recientemente, madres en período de lactancia y los discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales).

7.2 Se habilitará en el centro de trabajo de Sabón una sala para lactancia.

Indicadores:

- Número de medidas implantadas.

#### *Área 8: Protocolo de actuación contra el acoso*

Objetivo: Prevenir el acoso en todas sus vertientes.

Acciones a implantar:

8.1 Incorporar como anexo el protocolo de actuación contra el acoso en el trabajo suscrito en fecha 23 de octubre de 2012.

8.2 Seguimiento y actualización del protocolo de actuación contra el acoso en el trabajo.

Indicadores:

- Número de acciones realizadas.

#### *Área 9: Actuación contra la violencia de género*

Objetivo: Facilitar a las víctimas de violencia de género medidas que posibiliten el mantenimiento de su puesto de trabajo.

Acciones a implantar: Redactar protocolo a tales efectos.

Indicadores:

- Número de acciones realizadas.

### **6. Seguimiento y evaluación**

Para comprobar el proceso de desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en su ejecución, se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación que se realizara de forma periódica, tendrá un carácter informativo y en el que participarán de forma activa las personas y áreas de la empresa involucradas en el desarrollo del plan.

Para la realización de esta evaluación, se llevara a cabo una evaluación de lo que se ha hecho y quién lo ha hecho (evaluación de resultados), de cómo se ha hecho (evaluación del proceso) y de lo que se ha logrado (evaluación del impacto), atendiendo a los indicadores que se recogen a continuación.

Evaluación de resultados. «Qué se ha hecho y quién lo ha hecho».

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

Evaluación del proceso. «Cómo se ha hecho».

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado o 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.

Evaluación del impacto. «Qué se ha logrado».

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y de hombres.

Para llevar a cabo dicha evaluación se elaborarán con una periodicidad semestral informes de valoración referidos a cada uno de los objetivos fijados y a las actuaciones llevadas a cabo en el Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo.

### 7. Temporalización

Vigencia 2014-2015	Actuaciones	2014	2015	
		2.º sem.	1.º sem.	2.º sem.
Área 1. Selección y contratación	1.1			
	1.2			
	1.3			
	1.4			
	1.5			
Área 2. Promoción	2.1			
	2.2			
	2.3			
	2.4			
	2.5			
Área 3. Formación	3.1			
	3.2			
	3.3			
	3.4			
	3.5			
	3.6			
Área 4. Comunicación	4.1			
	4.2			
	4.3			
	4.4			
	4.5			
	4.6			
Área 5. Conciliación	5.1			
	5.2			
	5.3			
	5.4			
	5.5			
	5.6			
	5.7			
	5.8			
	5.9			
	5.10			
	5.11			
Área 6. Convenio	6.1			
	6.2			
	6.3			
Área 7. Riesgos laborales y condiciones de trabajo	7.1			
	7.2			
Área 8. Protocolo de actuación contra el acoso	8			
Área 9. Actuación contra la violencia de género	9			

### 8. Participación de la representación legal de los/as trabajadores/as

Para que el Plan de Igualdad sea real y efectivo, será asumido por todos los estamentos que componen la empresa, ya que su éxito está relacionado con el nivel de adhesión y participación de cada uno de ellos. Por ello es imprescindible la implicación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. A tal fin, la plantilla de la empresa a través de sus representaciones sindicales o de los que estos designen participará en la Comisión Paritaria de Igualdad.

### 9. Composición de la Comisión Permanente de Igualdad

Se creará una Comisión responsable de la puesta en práctica del Plan de Igualdad. Esta Comisión estará integrada por un miembro designado por cada sindicato con presencia en el Comité Intercentros y el mismo número de componentes de la representación empresarial.

Serán funciones de la Comisión Permanente de Igualdad promover y desarrollar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres en la empresa. Más concretamente, a través de dicha Comisión se hará un seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad y será un órgano de interpretación y mediación, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo descritos en el Convenio colectivo.

Esta Comisión se reunirá semestralmente en sesión ordinaria y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, con una semana de antelación, la representación de los trabajadores o la dirección de la empresa, por iniciativa propia o a causa de la denuncia de algún/a trabajador/a.

### 10. Asignación de persona responsable del Plan

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre: Pilar Varela Simo.  
Cargo: Jefa de Selección y Formación.  
Departamento: RR.HH.

### 11. Anexos

#### Anexo 1: Ficha para evaluación de resultados

Área de actuación	Acción a implantar	Acción realizada	Tipo de medida	Fecha de ejecución	Categoría profesional *	N.º mujeres	Categoría profesional*	N.º hombres	Total
Área 1: Selección y contratación									
Área 2: Promoción									
Área 3: Formación									
Área 4: Comunicación									
Área 5: Conciliación									
Área 6: Convenio colectivo									
Área 7: Riesgos laborales y condiciones de trabajo									
Área 8: Actuación contra el acoso en el trabajo									
Área 9: Actuación contra la violencia de género									
Total									

\* Especificar la categoría profesional en cada una de las acciones que lo requiera.

*Anexo 2: Ficha para evaluación del impacto*

Área de actuación	Sí, ha aumentado	No, se mantiene igual	No, ha disminuido	Otros (especificar)
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de reclutamiento?				
¿Ha aumentado la participación de mujeres en los procesos de selección?				
¿Ha aumentado el número de mujeres contratadas?				
¿Han aumentado los ascensos de mujeres?				
¿Ha aumentado las proporciones horizontales de mujeres?				
¿Ha aumentado el número de mujeres en formación continua?				
¿Ha aumentado el número de mujeres y hombres que han recibido información sobre acoso sexual?				

*Anexo 3: Protocolo acoso*

Protocolo para la prevención y procedimiento de actuación en los casos de denuncia por acoso laboral y/ o sexual y violencia en el trabajo en La Voz de Galicia S.A., suscrito con la representación legal de los trabajadores

Índice:

1. Declaración de principios.
2. Ámbito de aplicación.
  - a) Sujetos del acoso.
  - b) Conductas.
  - c) Naturaleza de los comportamientos.
  - d) Exclusiones.
  - e) Denuncia falsa.
3. Comisión para la prevención y actuaciones ante el acoso.
4. Procedimiento de actuación. Fases.
5. Sanciones.
6. Incorporación al Convenio colectivo.

1. Declaración de principios

La Voz de Galicia, S.A., en colaboración con la representación legal de los trabajadores/ as y a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así, en cumplimiento de la normativa de prevención, se compromete a formar e informar a sus trabajadores/as en relación con estos aspectos y procedimientos.

En virtud de este derecho, nos comprometemos a crear, mantener y proteger con todas las medidas disponibles un ambiente laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan su seno, y así en el Convenio colectivo para La Voz de Galicia 2012-2014 conscientes del deber de velar por la seguridad y la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla (artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), y para defender el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser

tratados con dignidad, las partes establecieron suscribir el presente Protocolo, basándose en los principios siguientes:

– Rechazo: La dirección de la empresa La Voz de Galicia, S.A., rechaza de forma contundente cualquier tipo de acoso laboral y declara, expresamente, que considera inaceptable e intolerable, sin atender a quien sea la víctima o acosador o acosadora. Por eso, en cuanto se detecte una posible situación conflictiva que pudiese desembocar en una acción de acoso hacia las trabajadoras o hacia los trabajadores, adoptará las medidas que considere necesarias para evitar que se produzcan y que continúen.

– Ambiente adecuado en el trabajo: todas/os las/os trabajadoras/es tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de hostilidad, intimidación, humillación o vejación, que garantice su integridad física y moral, al respeto de su intimidad, a la debida consideración a su dignidad y a no ser discriminados en las relaciones laborales (artículos 4 a 17 del Estatuto de los Trabajadores).

– Asistencia: todas/os las/os trabajadoras/es tendrán el derecho a ser asistidos por sus representantes en el transcurso de los trámites derivados de la aplicación del presente protocolo.

– Garantía: tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias sean tramitadas observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizados a través de este protocolo.

– Cualquier acción o conducta de esta naturaleza será considerada como falta laboral y dará lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

Así pues, el presente protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos.

Se reflejan una serie de medidas y actuaciones que persiguen obtener un clima de trabajo adecuado, y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudiesen surgir en esta materia en la empresa.

Desde la dirección de la empresa, se remitirá una comunicación personalizada a cada trabajador/ a para informarles de la implantación del presente protocolo animándoles a emplearlo en caso de que tuviesen conocimiento o si se sintiesen víctimas de situaciones de esta naturaleza.

## 2. Ámbito de aplicación

El presente procedimiento será de aplicación a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios directa o indirectamente en la empresa y que puedan sentirse víctimas de una situación personal de acoso sexual y/ o moral.

– Sujetos del acoso: Hay dos partes implicadas:

1. Acosador/a/es/as.
2. Agredido/a/s o acosado/a/s.

– Conductas: El presente protocolo se refiere a los actos o conductas que se produzcan en el ámbito de la organización de la empresa y que guarden relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo, independientemente del lugar en el que se produzcan.

Dentro de la figura del acoso laboral podemos distinguir:

– Acoso sexual. Atendiendo a la definición incluida 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, 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 cree un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así, según la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo, incorporada a la LO 3/2007, hay varios tipos de acoso sexual:

**Chantaje sexual:** Cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se emplea implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, a la promoción profesional, al salario, etcétera.

**Acoso sexual ambiental:** Su característica principal es que la persona acosadora mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o la condición sexual del trabajador o de la trabajadora.

El empleo de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito.

Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo, SMS, WhatsApp o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Invitaciones persistentes para participar en actividades lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas deje claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/ o petición de favores sexuales, cuando se asocien las mismas, de forma directa, indirecta o por medio de insinuaciones: una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.

Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, o el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que las conductas no sean deseadas por la persona que es objeto de ellas. Por tanto, no será obstáculo para que se dé la consideración de acoso sexual el hecho de que la persona que comete tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos.

– 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 crear una situación intimidatoria, degradante u ofensiva. Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función da orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.

Ambos tipos de acoso se consideran discriminatorios. 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.

– Acoso moral o mobbing. En el ámbito especializado –médico y jurídico– se define el acoso laboral –mobbing– como la conducta abusiva o la violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del/de la trabajador/a y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del/de la interesado/a en el marco laboral, produciéndose ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, lo que determina en ocasiones el

abandono del empleo por resultarle insostenible al/a la trabajador/a la presión a la que se encuentra sometido/ a. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen –más que en el trabajo– en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa.

– Naturaleza de los comportamientos. Los comportamientos hostiles pueden ser de diferente naturaleza:

a) Contra la reputación o la dignidad personal del afectado; mofarse de la vida privada, hacerlo parecer estúpido, hablar mal de la persona a sus espaldas, difundir rumores, dar a entender que tiene problemas psicológicos, etcétera.

b) Contra el ejercicio de su trabajo, juzgar su trabajo de forma ofensiva, cuestionar sus decisiones, evaluar su trabajo de forma injusta, amplificar pequeños errores y desmerecer su esfuerzo y sus éxitos.

c) Manipulación de la comunicación y de la información; restringir la posibilidad de hablar, cambiarlo de localización separándolo de los compañeros, ignorarlo, etcétera.

d) Situaciones con diferencia de trato, distribución no equitativa del trabajo, diferentes funciones, salarios desiguales etcétera, que fomentan la competitividad y la falta de apoyo entre compañeros.

– Exclusiones. Quedan excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros localizados en un momento concreto que tengan lugar en el ámbito de las relaciones humanas y que afecten a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen como finalidad destruir o perjudicar personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

– Denuncia falsa. Se considera denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento incluido en este protocolo resulte que concurren simultáneamente los requisitos siguientes:

Que carezca de justificación y fundamento.

Y que se haya presentado con mala fe por parte del denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada, en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

### 3. Comisión para la Prevención y Actuaciones ante el Acoso

Todas las trabajadoras y trabajadores que prestan su servicios en la empresa tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o si se sienten víctimas de un posible acoso sexual o moral.

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores/as de La Voz de Galicia y personas ajenas por motivo de la realización de su trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación previsto en este protocolo, correspondiendo la adopción de medidas disciplinarias que resulten de aplicación en cada caso.

Corresponde a la Comisión para la Prevención y Actuaciones ante el Acoso, la tramitación, instrucción y resolución de las denuncias que en esa materia le sean presentadas, y tendrá como misión intentar la resolución del problema internamente y a la mayor brevedad posible, ajustando sus actuaciones al procedimiento que se recoge en el presente protocolo.

Esta Comisión estará formada por cuatro miembros, dos en representación de la Dirección de la empresa, y los otros dos en representación de los/as trabajadores/as, y dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones.

Su designación tendrá lugar, una vez que sea publicado el presente protocolo, y se procurará respetar la paridad en la misma.

Esta designación se mantendrá inicialmente durante cuatro años; excepto que por causa justificada sea necesario sustituir a alguno de sus miembros.

Serán de aplicación las causas de recusación y abstención aplicables en Derecho; en caso que se produzca, será designado un nuevo miembro para el caso concreto.

Dentro de la Comisión, uno de sus miembros actuará como Instructor/a, otro/a como Secretario/a y los/as dos restantes como Vocales.

El /la Instructor/ a y el/ la Secretario /a serán nombrados rotativamente; uno por cada representación (Dirección y Comité de empresa), cada designación se limitará a un procedimiento.

Todos los miembros de la Comisión tendrán obligación inexcusable de guardar secreto y confidencialidad en relación con la información a la que acceden en el desempeño de sus funciones, durante e incluso una vez que dejen de formar parte de la misma, suscribiendo con aceptación de su nombramiento, el correspondiente compromiso.

Es obligatorio levantar acta de todas las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión, que será firmada por todos sus miembros, y recogerá las conclusiones alcanzadas.

Esta Comisión se reunirá necesariamente una vez al año, para evaluar la eficacia del presente plan, y elaborará un informe de valoración, en el que se podrán realizar propuestas de mejora.

Así mismo, la Comisión se reunirá necesariamente cada vez que se produzca una denuncia en esa materia.

Al año de implantación del protocolo se realizará una evaluación de su funcionamiento.

#### 4. Procedimiento

El procedimiento de tramitación de denuncias de acoso se desarrollará a través de cuatro fases:

- I. Iniciación.
- II. Instrucción.
- III. Resolución.
- IV. Seguimiento.

I. Fase de iniciación. Para la iniciación del procedimiento, deberá dirigirse un escrito en el que conste:

Apellidos y nombre del/la interesado/a, DNI y domicilio.

Hechos que considere que son objeto de acoso, indicando expresamente los sujetos intervinientes en la situación denunciada, y proponiendo los medios de prueba en los que base su denuncia.

Lugar fecha y firma.

Se presentará en sobre cerrado para garantizar la máxima confidencialidad, ante el/ la instructor/ a o ante el/ la secretario/ a de la Comisión, bien directamente, o a través de la representación sindical, siendo la propia Comisión la encargada de su custodia.

La Comisión analizará y evaluará los hechos y pruebas propuestas, posibilitando que con su intervención el conflicto se resuelva de manera ágil y dialogada.

La empresa adoptará las medidas cautelares que considere necesarias durante el proceso.

En cualquier caso, se levantará acta que firmarán todos sus miembros, recogiendo las conclusiones alcanzadas.

Esta fase concluirá a los 7 días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia.

II. Fase de instrucción. Finalizada la fase de iniciación, si la Comisión observa indicios suficientes para que continúe la tramitación de la denuncia, se abrirá la fase de instrucción.

Una vez iniciada esta segunda fase, la Comisión dispone de veinte días laborables, para proceder a la instrucción y practicar las pruebas necesarias. Antes de adoptar su resolución la Comisión solicitará por escrito cuantos documentos informes o dictámenes puedan servir para aclarar el asunto, pudiendo citar a declarar al reclamante y a cuantos empleados/ as, jefes/ as, etcétera sean necesarios. También podrá girar visitas de inspección y comprobación. No podrá prolongarse la investigación más allá del plazo establecido, salvo que en casos excepcionales de forma razonada y debidamente fundamentado, se determine ampliar el referido plazo.

Se levantará acta de las actuaciones realizadas. Contendrá las medidas propuestas para la solución del asunto. Esta acta se firmará por todos los miembros.

III. Fase de resolución. Una vez finalizada la instrucción en un plazo de cinco días laborables, se redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la dirección de RR.HH., en el que se determinará si la situación formulada en la denuncia es constitutiva o no de acoso laboral, con las consideraciones que se estimen oportunas. En caso de no alcanzar acuerdo, se elevarán a la dirección de RR.HH. las actuaciones practicadas con las consideraciones que cada uno de los miembros estime oportunas.

La resolución, que deberá ser fundamentada, incluirá una síntesis de los hechos, y una evaluación de las pruebas propuestas y realizadas que motivaron la decisión alcanzada.

A la vista de las conclusiones del informe o de las actuaciones practicadas, la dirección de RR.HH. propondrá a dirección da empresa las actuaciones que procedan.

La Comisión será informada en cualquier caso de las medidas adoptadas.

IV. Fase de seguimiento. La Comisión tendrá que comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisando la evolución del trabajador o trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a los daños sobre a su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como a la aplicación en su caso de las medidas disciplinarias.

### 5. Sanciones

La Dirección de la empresa, a la vista de las actuaciones de la Comisión en Materia de Acoso, procederá en su caso a la activación del procedimiento sancionador y a la imposición de sanciones –si procede– conforme a lo dispuesto en el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, S. A., 2012-2014, publicado en BOE número 61, de 12 de marzo de 2012 (Sección III, página 23127).

### 6. Incorporación al Convenio colectivo

Este protocolo figurará como anexo al Convenio colectivo de La Voz de Galicia y tendrá eficacia desde la firma del mismo. En caso de que cualquier norma legal o convencional de ámbito superior afectase al contenido del presente protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

Todo ello, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, el Código Penal, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

En Sabón, Arteixo, a 23 de octubre de 2012.

#### *Anexo 4: planificación de acciones. Cronograma*

	Inicio	Finalización	Responsable
Área 1. Selección y contratación			
1.1	25/06/2014		RR.HH.
1.2	sep-14	dic-14	
1.3	25/06/2014		
1.4	25/06/2014		
1.5	sep-14		
Área 2. Promoción			
2.1	oct-14		RR.HH.
2.2	25/06/2014		
2.3	25/06/2014	revisión semestral	
2.4			
2.5	sep-14	dic-14	
	ene-15	jul-15	

	Inicio	Finalización	Responsable
<b>Área 3. Formación</b>			
3.1	sep-14	dic-14	RR.HH.
3.2	sep-14		
3.3	25/06/2014		
3.4	sep-14	dic-14	
3.5	ene-15	dic-15	
3.6	25/06/2014		
<b>Área 4. Comunicación</b>			
4.1	12/07/2014	31/07/2014	Comunicación-RR.HH.
4.2		30/09/2014	
4.3		30/09/2014	Sistemas
4.4	01/10/2014	30/11/2014	Comunicación
4.5	25/06/2014		Comunicación-RR.HH.
4.6	25/06/2014		
<b>Área 5. Conciliación</b>			
5.1	02/09/2014		RR.HH.-RLT
5.2	02/09/2014		RR.HH.-RLT
5.3	30/09/2014		RR.HH.
5.4	25/06/2014		RR.HH.
5.5	25/06/2014		RR.HH.
5.6	25/06/2014		RR.HH.
5.7	25/06/2014		RR.HH.
5.8	25/06/2014		RR.HH.
5.9	25/06/2014	31/10/2014	RR.HH.
5.10	25/06/2014		RR.HH.
5.11	25/06/2014		RR.HH.
<b>Área 6. Convenio colectivo</b>			
6.1	En la negociación del próximo Convenio Colectivo		RR.HH.-RLT
6.2			
6.3			
<b>Área 7. Riesgos laborales</b>			
7.1	25/06/2014		RR.HH.-Servicio Prevención
7.2	sep-14		RR.HH.
<b>Área 8. Actuación contra el acoso</b>			
8.1	08/07/2014		RR.HH.-RLT
8.2	A demanda		RR.HH.-RLT
<b>Área 9. Actuación contra la violencia de género</b>			
9	dic-14		RR.HH.-RLT