

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

2664 *Resolución de 8 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Onet Iberia, SA.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Onet Iberia, S.A. (código de acuerdo número 99100055112019), que fue suscrito con fecha 11 de diciembre de 2018, de una parte por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por la Federación de Empleados y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT), la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la (FeSMC-UGT) y Construcciones y Servicios-CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 8 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Estructura.
3. Definiciones.
4. Ámbito de aplicación.
5. Vigencia.
6. Objetivos generales.
7. Objetivos específicos.
8. Medidas.

Anexo I. Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo.

1. Introducción

Presentación del Grupo.

ONET forma parte de un grupo empresarial con una larga trayectoria dedicada a dar servicios a todo tipo de empresas. Nuestro principal objetivo es hacer que nuestros clientes puedan centrarse en su actividad principal, liberándose de la gestión de un servicio auxiliar.

Nuestra forma de trabajar está enfocada en adaptarnos a las exigencias de nuestros clientes, quienes, año tras año renuevan su confianza en ONET. Esta confianza es fruto de

nuestros esfuerzos continuos para darles la mayor satisfacción, estableciendo con ellos una relación cercana. La fidelidad de nuestros clientes es posible gracias a la profesionalización de nuestros equipos que aportan soluciones específicas y respuestas inmediatas a las necesidades de cada uno.

En un entorno cada vez más competitivo y difícil, seguimos manteniendo los pilares de nuestra cultura empresarial, como son la orientación al cliente, la innovación, la protección del medio ambiente y el bien estar de nuestros colaboradores.

Nuestros valores fundamentales,:

Escucha: De las necesidades de nuestros clientes, de nuestros colaboradores, del mercado.

Respeto: De nuestros trabajadores, del trabajo de los demás, y como no, de tus compañeros.

Audacia: No dudes en comunicar tus ideas. Saber que las cosas se podrían hacer mejor no sirve de nada si no actúes para que cambien.

Transparencia: Comunica los hechos con toda la transparencia posible, los errores son normales solo cuando se transmite lo necesario para corregirlos.

Marco legal en el que se encuadran los Planes.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ONET Iberia Soluciones SAU tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

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

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

Compromiso de la Empresa con la Igualdad.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Características generales del Plan.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. Estructura

El Plan de Igualdad de ONET Iberia Soluciones, SAU, se estructura en los siguientes apartados:

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

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

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

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Medidas.
- Personas responsables.
- Plazos de ejecución.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Acceso y selección.
2. Contratación.
3. Promoción.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Conciliación y corresponsabilidad.
7. Salud laboral.
8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
9. Comunicación y sensibilización.
10. Violencia de género.

3. Definiciones

– Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

– Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

– Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción

positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

– Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3. Ley 3/2007).

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1. Ley 3/2007).

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 (art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3. Ley 3/2007).

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 (art. 7.4. Ley 3/2007).

– Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art. 28 Estatuto Trabajadores).

– Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 Ley 3/2007).

– Indemnización frente a represalias: También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 Ley 3/2007).

– Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

– Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

– Tutela jurídica efectiva: Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación (art. 12.1 Ley 3/2007).

– Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

4. Ámbitos de aplicación

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Onet Iberia, SAU, y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección. Se anexa relación de los centros a los que afecta en el momento de la firma.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. Vigencia

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

6. Objetivos generales

1. Asegurar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso y desarrollo profesional.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
4. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto.
- 5.–Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades
6. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
7. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Lucha contra la violencia de género, apoyando en la inserción y protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
9. Velar por la seguridad y salud de las trabajadoras en situación específica de embarazo y lactancia.

7. Objetivos específicos

1. Acceso y selección.

Objetivo específico 1.1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
<p>Revisar anualmente las ofertas de empleo y las prácticas de comunicación existentes, así como las imágenes, y el lenguaje utilizado en dichas ofertas, para verificar que:</p> <p>Las prácticas (canales) de comunicación existentes (web, tabloneros de anuncios, anuncios medios de comunicación, etc.) llegan por igual a hombres y mujeres.</p> <p>Se adopta un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa.</p> <p>Las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo, para ello se utilizará un lenguaje en la denominación, descripción del puesto e imágenes no sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa.</p> <p>La denominación, descripción y requisitos de acceso, emplean términos no sexista.</p> <p>Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos en Onet Iberia e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.</p>	<p>Número de documentos revisados.</p> <p>Documentos de información a las empresas colaboradoras.</p>	<p>RRHH.</p> <p>RRHH. Marketing. Compras.</p>	<p>1 año.</p> <p>Anual.</p>

Objetivo específico 1.2: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están subrepresentadas:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área profesional y puesto.	Número de hombres y mujeres por área y puesto.	Responsable de igualdad	Anual.
2. Establecer, como principio general, la selección de mujeres en los grupos profesionales y puestos masculinizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes, en igualdad de méritos y capacitación.	Número de mujeres y hombres en relación a las vacantes.	Responsable de igualdad	Anual.
3. Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: mantenimiento etc., y garantizar a las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenidos campaña de difusión.	Responsable de igualdad	Anual.
4. Incrementar la participación de mujeres en la formación específica de puestos masculinizados, con el objetivo de alcanzar, como mínimo, el 60% de participación de las mujeres.	Número mujeres y hombres formados por puesto por número de personas formadas.	Responsable de igualdad. Formación	Anual.
5. Tender a la eliminación de la segregación horizontal en los puestos y grupos profesionales donde el porcentaje de mujeres sea inferior al de los hombres en la empresa.	Número de mujeres y hombres por puesto y grupo profesional.	Responsable de igualdad	Anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
6. Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno frente a la contratación externa, en igualdad de mérito y capacitación.	Número de vacantes cubiertas por contratación interna/externa.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
7. Proporcionar a la Comisión de seguimiento, información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes, según el puesto y departamento concreto así como de los posibles acuerdos con diferentes organismos y/o entidades que se pudieran establecer, al objeto de ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén sub representadas.	Informe donde se detallen los puestos de difícil reclutamiento.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.

2. Contratación.

Objetivo específico 2.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad de las trabajadoras.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Garantizar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres.	Número de mujeres y hombres contratados/convertidos de forma indefinida.	Responsable de igualdad.	Anual
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa (por centro de trabajo o distinto centro según se acuerde) y verificar que dicha comunicación se ha realizado (proponer cómo se puede verificar la información).	Muestreo de un centro seleccionado, con la información a la comisión de seguimiento con las vacantes a jornada completo o aumento de jornada que se produzcan en un centro.	Responsable de igualdad.	Anual
3. Cubrir las vacantes de mayor jornada de forma escalonada, de manera que, de producirse una contratación externa (final) sea esta la de menor número de horas, en todo caso respetando lo establecido en los convenios colectivos.	Número de mujeres a las que se aumenta jornada y contratadas.	Responsable de igualdad.	Anual
4. Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Número de mujeres y hombres transformados en contratos temporales en indefinidos, transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Responsable de igualdad.	Anual.

3. Promoción y ascenso profesional.

Objetivo específico 3.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Publicar las vacantes de puestos y su descripción (perfil requerido y características del puesto), independientemente del puesto y/o Grupo profesional de que se trate, por los medios de comunicación habituales de la empresa (tableros de anuncios, correo interno, circulares....) así como de los requisitos para promocionar.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento.	Responsable de igualdad.	Anual.
2. Aplicar cambios en la organización de las funciones de los niveles superiores a la personal de coordinación, para que los trabajadores y las trabajadoras con jornada a tiempo parcial puedan promocionar a dichos grupos.	Realización de un seguimiento anual de las promociones desde su publicación, indicando área y puesto de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción desagregadas por sexo, para su traslado a la comisión de seguimiento.	Responsable de igualdad.	Anual.

Objetivo específico 3.2: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos de grupos profesionales 1 y 2 a través de acciones positivas: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están subrepresentadas,	Número de acciones positivas. Número de mujeres promocionadas.	Responsable de igualdad.	Anual
2. Incentivar los planes de carrera, la promoción interna y la formación dirigida al desarrollo profesional de las trabajadoras, para lo que se realizará una campaña de información que motive e impulse la movilidad de las trabajadoras en los puestos de trabajo y grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	Contenido de la campaña.	Responsable de igualdad. Comisión de seguimiento.	Anual
3. Garantizar una participación mínima de mujeres (50-60%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Número de mujeres formadas en cursos específicos. Número de mujeres promocionadas.	Responsable de igualdad. Formación.	Anual
4. A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 25%, en las nuevas promociones.	Número de mujeres promocionadas y total de promociones.	Responsable de igualdad.	Anual. Referencia, vigencia del plan.

4. Formación.

Objetivo específico 4.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Formar en igualdad al personal directivo y mandos de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación, asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la Comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos.	Número de personas formadas en igualdad, desagregada por departamento en relación número de integrantes y por sexo.	Responsable de igualdad. Formación	Anual.
2. Realizar una nueva campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades, previa consulta sobre su contenido a la Comisión de seguimiento. Esta campaña se revisará y ejecutará en años sucesivos en función de las pautas que sean marcadas por la Comisión.	Contenidos de la campaña. Mujeres y hombres formadas en igualdad.	Responsable de igualdad. Formación. Comisión de seguimiento.	Anual.
3. Incluir Módulos de igualdad en la formación dirigida a la plantilla.	Número de mujeres y hombres formados en igualdad.	Responsable de igualdad. Formación.	Anual.
4. Informar a la Comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos-cuadros-responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Información requerida.	Responsable de igualdad. Formación.	Anual.
5. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.	Documento de seguimiento.	Responsable de igualdad. Formación.	Anual.

Objetivo específico 4.2: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar los criterios de acceso a la formación y establecer la posibilidad de que el trabajador o la trabajadora pueda inscribirse y realizar, acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto (tanto los relacionados con su actividad, como los que la empresa ponga en marcha para el desarrollo profesional de la plantilla, que tengan valor profesional como incentivo al desarrollo profesional).	Aportar los criterios para la Formación.	Responsable de igualdad. Formación.	Anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
2. Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de horas de Formación en jornada laboral respecto a las horas de Formación.	R e s p o n s a b l e igualdad Formación	Anual.
3. Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, situación de la persona trabajadora respecto a la conciliación y puesto según el curso.	R e s p o n s a b l e igualdad. Formación	Anual.
4. Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general y, específicamente a las personas en suspensión de contrato, excedencia, bajas, etc.	Informar a la comisión de seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, situación de la persona trabajadora respecto a la conciliación y puesto según el curso.	Responsable de igualdad Formación.	Anual desde la firma.

5. Retribución.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Calendario
1. Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Estudio realizado.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
2. En caso de detectarse desigualdades, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	Responsable de igualdad. RRHH.	Bianual.
3. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Análisis de los conceptos salariales.	Responsable de igualdad. RRHH. Comisión de seguimiento.	Anual.

6. Conciliación y corresponsabilidad.

Objetivo específico 6.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Elaboración de folletos.	Responsable de igualdad.	Anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
2. Utilizar los canales de comunicación interna de la empresa (tabloneros de anuncios, web, nóminas, etc.) para informar periódicamente a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los hombres.	Información facilitada.	Responsable de igualdad.	Anual.
3. Establecer que las personas que se acogen a una jornada distinta de la completa o estén en excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción.	Número de personas que se acogen a la medida desagregadas por sexo.	Responsable de igualdad.	Anual.
4. Informar a los hombres por medio de un comunicado sobre sus derechos como padres a utilizar los permisos parentales.	Número de personas que se acogen a la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.
5. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, categoría y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.	Número de mujeres y hombres que se acogen a las medidas de conciliación por sexo, categoría y contrato.	Responsable de igualdad.	Anual.
6. Vigilar en la comisión de seguimiento que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de promoción, acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales.	Número de mujeres y hombres por categoría, tipo de jornada que se acogen a las medidas de conciliación.	Responsable de igualdad.	Anual.

Objetivo específico 6.2: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Excedencia en caso de estudios oficiales, con derecho a reserva del puesto de trabajo, con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año, previo aviso de 3 días de antelación y justificación.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
2. Excedencia en caso de fallecimiento del/a cónyuge, hijo con reserva de puesto de trabajo con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
3. Cambio de turno y/o movilidad geográfica para personas que tengan a su cargo familiares con niveles de dependencia grado 1 o 2 siempre que existen vacantes.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
4. Posibilidad de solicitar reducción de jornada y/o adaptación de la misma temporalmente por estudios oficiales. Una vez transcurrido el plazo solicitado la persona volverá a su jornada habitual.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
5. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
6. Garantizar un permiso retribuido de dos días para las gestiones previas a las adopciones internacionales.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
7. Establecer un permiso retribuido para el tiempo necesario para el acompañamiento en aquellos casos en que esté justificado debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en convenio o acuerdo de empresa/centro, con un máximo de 10 horas anuales.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
8. Facilitar cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas, y previo acuerdo con la empresa.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
9. Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio. (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes), y previo acuerdo con la empresa.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
10. La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 16 días naturales, salvo mejora en el convenio de aplicación.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
11. Posibilidad, siempre que el servicio lo permita, de adaptar la jornada y concretarla sin reducirla para quienes tengan a su cargo personas dependientes con discapacidad superior o igual al 33%.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.

Objetivo específico 6.3: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores sobre las medidas de conciliación existentes en Onet Iberia.	Contenido de la campaña anual.	Responsable de igualdad.	Anual.
2. Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.
3. El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo tendrá derecho a que le faciliten el cambio de turno o de centro (si hay vacantes en otro).	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.
4. Posibilitar la unión del permiso de paternidad a la vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.

7. Salud Laboral.

Objetivo específico 7.1: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.	Revisión del documento.	Responsable de igualdad. Servicio de prevención. Comisión de seguimiento.	Anual.
2. Revisar la evaluación de riesgos por embarazo y lactancia natural y elaborar un catálogo de puestos exentos de los mismos.	Muestreo de evaluaciones.	Responsable de igualdad. Servicio de prevención. Comisión de seguimiento.	Anual.
3. Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural.	Difusión del protocolo.	Responsable de igualdad. Servicio de prevención.	Anual.
4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Informe de siniestralidad desagregada por sexo.	Responsable de igualdad. Servicio de prevención.	Anual.

8. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo específico 8.1: Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Revisar y en su caso modificar el procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Implementar nuevo modelo.	Responsable igualdad.	Anual.
2. Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo a incluir en formación.	Responsable igualdad. Formación.	Anual.
3. Formar a los delegados y delegadas en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación específica.	Responsable igualdad. Formación.	Anual.
4. El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	Número de casos desagregados por sexo.	Responsable igualdad. RRHH.	Anual.
5. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación específica.	Responsable de igualdad. Formación.	Anual.

9. Comunicación y sensibilización.

Objetivo específico 9.1: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias o expresar opiniones.	Canales establecidos	Responsable igualdad.	Anual.
2. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.	Formación específica.	Responsable igualdad. Formación.	Anual.

Objetivo específico 9.2: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de «Igualdad de oportunidades» en los tabloneros de anuncios, facilitando su acceso a toda la plantilla.	Número de mujeres y hombres informados.	Responsable igualdad.	Anual.
2. Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	Espacio establecido en la web.	Responsable igualdad. Informática.	Anual.
3. Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio establecido en la memoria anual.	Responsable igualdad.	Anual.
4. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Muestreo de logotipos y reconocimientos.	Responsable igualdad.	Anual.
5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Documento informativo.	Responsable igualdad Compras.	Anual.
6. Difundir la existencia, dentro de la empresa de una persona responsable de igualdad y de sus funciones.	Difusión del nombramiento de la persona responsable de igualdad.	Responsable igualdad.	Anual.
7. La persona responsable de igualdad informará a la comisión de seguimiento anual, sobre las sugerencias, dudas o quejas realizadas, por el personal de la empresa y las medidas adoptadas o a adoptar, en su caso.	Muestreo de sugerencias.	Responsable igualdad.	Anual.
8. Editar el plan de igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Documento editado. Contenido de la campaña.	Responsable igualdad.	Anual desde la firma. Campaña primer año.

10. Violencia de Género.

Objetivo específico 10.1: Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Información trasladada.	Responsable de igualdad.	Anual.
2. Que la acreditación de la situación de víctima de violencia de género en ONET IBERIA se pueda dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.
3. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.
4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
5. Aumentar la duración del traslado de centro de la mujer víctima de violencia de género, con reserva del puesto hasta 12 meses. Terminado el periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad RRHH.	Anual.
6. No se considerarán faltas de asistencia al trabajo ni faltas de puntualidad las motivadas por la situación física o psicológica, derivada de violencia de género, con independencia de la necesaria comunicación que de las citadas incidencias ha de efectuar la trabajadora a la Empresa.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad. RRHH.	Anual.
7. No computarán como absentismo a efectos de despido individual por causas objetivas en los términos del artículo 52 d) del ET, las ausencias justificadas.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad RRHH.	Anual.
8. En los casos de movilidad geográfica por violencia de género se compensará a la trabajadora con un permiso retribuido de 3 días como máximo.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
9. La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género, por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar en su caso, las 10 sesiones totales anuales y el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.
10. La empresa concederá una ayuda económica de 600 euros en Concepto de Alquiler o Mudanza el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa. La empresa lo abonará contra factura presentada.	Número de veces que se aplica la medida.	Responsable de igualdad.	Anual.

Objetivo específico 10.2: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género:

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazos
Sensibilizar en la campaña especial del Día Internacional contra la Violencia de Género.	Colaboraciones establecidas.	Responsable de igualdad.	Anual.
Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas.	Colaboraciones establecidas.	Responsables de igualdad.	Anual.
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc, para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Colaboraciones establecidas.	Responsables de igualdad.	Anual.

8. Comisión de Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Onet Iberia Soluciones. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

Funciones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión.

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

– Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

– Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

– Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).

– Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la Comisión.

– Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

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

– Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.

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

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

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

– Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

– En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

ANEXO I

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo de Onet Iberia

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello elaborarán planes de igualdad (artículo 45), siendo la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de género una de las materias.

Este Ley incluye entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. En su artículo 48 establece medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las cuales establece que las empresas debe 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. Estas medidas deberán negociarse con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

En este proceso de aprobación del Plan de Igualdad, la empresa elabora y acuerda el siguiente protocolo.

La empresa y la Representación Sindical se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual o por razón de sexo en las relaciones laborales, estableciendo un método que se aplique a la prevención y rápida solución de las reclamaciones relativas al acoso sexual o por razón de sexo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Declaración de principios

La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar resolver las posibles «conductas de acoso en el trabajo» y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal contratado sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, manifiesta su rechazo todo tipo de conductas de acoso en el trabajo que supongan acoso sexual y por razón de sexo y asume que las actitudes y actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, por lo que no permitirá ni tolerará acoso sexual y por razón de sexo en ninguno de los centros de trabajo.

Todas las personas de tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no de produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona empleada que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Definición y conceptos

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

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

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

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

Se considerarán en todo casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Chantaje sexual: El chantajista es una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

Acoso Ambiental: Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y pósters de contenido erótico o pornográfico...

Agresión sexual: Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal.

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.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

Causas y manifestaciones

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente afecta también a su situación en el mercado de trabajo.

Reiteradamente se ha puesto de manifiesto la íntima relación existente entre la situación de discriminación de la mujer en la sociedad y la violencia de género. La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de mujeres y hombres, así como a la división sexual del trabajo, hace que las mujeres en el entorno laboral, todavía hoy, sean más vulnerables que los hombres.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo del trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador por razón de su sexo.

Medidas para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo, adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la intranet de la empresa y en todos los medios de comunicación de que se dispongan, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Asimismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.
- Se dará formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a toda la plantilla y se iniciará esta formación por aquellos colectivos en los que por su organigrama o por antecedentes, son susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a las víctimas.
- A fin de evitar situaciones de acoso se dará formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres.

Procedimiento de actuación intervención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Garantías.

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad.

La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

– Respeto y protección a las personas: La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

– Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

– Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

– Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

– Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género.

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará un Equipo de Atención al Acoso Sexual y por Razón de Género que estará compuesto personas formadas en materia de acosos sexual y por razón de género o se les forme de no tener esta formación y que serán designadas de común acuerdo entre la Empresa y la Representación Sindical.

El Equipo estará formado por dos personas técnicas de Recursos humanos y otros dos de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.

c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.

d) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

g) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, este Equipo de Atención trasladará al instructor o instructora designada por la empresa toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

Procedimiento de actuación.

1. Fase de denuncia: La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con consentimiento por parte de la víctima, por parte de:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo.

La representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido de denuncia a los efectos. Esta denuncia se remitirá debidamente cumplimentada a la dirección del correo pedro.elizo@onet-inter.com y a la Dirección de Recursos Humanos mediante registro físico de la misma.

La Dirección de Recursos Humanos, en contacto con el equipo de tratamiento de los casos de acoso se reunirá en un plazo no superior a 7 días.

Cuando la queja no responda a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo, tal y como éste ha sido definido, el Equipo comunicará a la Dirección de Recursos Humanos este hecho y lo comunicará a la parte denunciante, motivando suficientemente su decisión y dando por finalizado el procedimiento.

En cambio, cuando la queja denuncie un acoso se procederá seguir una fase de investigación.

2. Fase de investigación: Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo de los componentes el Equipo de Atención al Acoso.

El expediente informador estará encaminado a comprobar y/ averiguar los hechos y no durará más de 30 días laborables, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo imprescindible.

Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

Procedimiento formal:

Según la gravedad de los hechos, el Equipo de Atención podrá solicitar a la Dirección de Recursos humanos la adopción de medidas cautelares.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de los testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el pres supuesto acosador en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido. En la misma podrá ir acompañado/a.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como instructora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona acosada.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

3. Finalización del proceso: Finalizada la instrucción, en el plazo de 10 días laborales, el Equipo de Atención al Acoso emitirá el informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras. Este Informe será remitido a la Dirección de RRHH, a la persona denunciada y a la persona denunciante.

Corresponderá a la Dirección de RRHH la imposición de las medidas disciplinarias propuestas por la persona Instructora.

La dirección de Recursos Humanos coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y /O POR RAZÓN DE SEXO¹

SOLICITANTE			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos
<input type="checkbox"/>	Representación de la plantilla	<input type="checkbox"/>	Servicio de prevención
<input type="checkbox"/>	Departamento personas afectada(indicar):		
<input type="checkbox"/>	Otros(indicar):		

TIPO DE ACOSO			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Sin especificar		

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONAS AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONAS ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADOR			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

¹ Cuando se presente la denuncia la persona deberá llevarse una copia con nombre de la persona que la recibe, DNI, firma y fecha de recepción y n.º de expediente.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan....)			
POSIBLES TESTIGOS		SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA		SI	NO
En caso afirmativo detallar:			
SOLICITUD			
	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acosos sexual y/o por razón de sexo.		
Localidad y fecha :		Firma de la persona solicitante.	
Este documento se entregará a:			
	Responsable de RRHH	Representación sindical	Comisión de igualdad