

**Plan de Igualdad de  
Oportunidades de**



***Madrid, 7 de junio de 2011***

**INDICE**

1. INTRODUCCIÓN .....	<u>3</u>
2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
3. ACCIONES Y MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD .....	7
EJE 1: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA .....	8
EJE 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	<u>222</u>
EJE 3: SALUD LABORAL .....	<u>288</u>
EJE 4: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....	35
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	44
5. CRONOGRAMA .....	48
6. Medidas de protección de las trabajadoras en los casos de violencia de género .....	Anexo I
7. Procedimiento para la investigación y solución de conflictos en materia de acoso .....	Anexo II

## 1. INTRODUCCIÓN

La Empresa de Transformación Agraria, S.A. (Tragsa) inició en mayo de 2010 el proceso de elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad en su organización, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con este objeto, con fecha 2 de marzo de 2011 se constituye la Comisión de Igualdad. Esta Comisión, de carácter paritario, está compuesta por 10 miembros: cinco en representación de la Dirección de la empresa y cinco en representación de los trabajadores y las trabajadoras de Tragsa.

La Comisión, reunida con fecha 7 de junio de 2010, ha decidido aprobar el presente Plan de Igualdad. Las acciones que conforman este Plan de Igualdad han sido negociadas y acordadas por la Comisión de Igualdad creada al efecto.

El Plan de Igualdad obedece a la siguiente estructura de contenidos:

- ▶ **Objetivos**
- ▶ **Acciones**, cada una de las cuales se desarrolla en su eje correspondiente, delimitando sus objetivos, procedimiento, responsabilidad principal para su ejecución, calendarización y necesidades presupuestarias.
- ▶ **Seguimiento y evaluación**
- ▶ **Cronograma**

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivos Generales:

- ↪ Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como elemento central y transversal en la gestión de la organización.
- ↪ Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de funcionamiento y niveles de responsabilidad de la organización.

### Objetivos Específicos:

1. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones.
2. Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva.
3. Facilitar el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal.
4. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral
5. Asegurar un entorno laboral libre de acoso.

6. Consolidar la centralidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de **Tragsa**.

Estos objetivos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad centrado en los siguientes ejes de intervención ejes de intervención:

Objetivos 1 y 2. **Eje 1:** Participación equilibrada

Objetivo 3. **Eje 2:** Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos 4 y 5. **Eje 3:** Salud Laboral

Objetivo 6. **Eje 4:** Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

### 3. ACCIONES Y MEDIDAS PARA INTEGRAR LA IGUALDAD

**EJE 1: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA**

**EJE 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**EJE 3: SALUD LABORAL**

**EJE 4: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

## EJE 1: PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

**OBJETIVO 1:** Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles, áreas y ocupaciones.

**OBJETIVO 2:** Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva.



## ACCIÓN 1.1. Desarrollo de procedimientos objetivos para la gestión de personas

- Objetivos:**
- ➔ Desarrollar criterios y herramientas que garanticen la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de, selección y promoción.
  - ➔ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso y el desarrollo profesional en la empresa

**Medidas:**

### 1. Procedimiento para la selección

Se sistematizará un procedimiento de selección que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y promueva el incremento de las de las candidaturas y contratación de mujeres en aquellas ocupaciones de la empresa donde estén subrepresentadas. El procedimiento contendrá, al menos, los siguientes aspectos:

a. Objetivos en materia de igualdad:

- \* Incremento anual progresivo de las candidaturas y de contrataciones de mujeres en los procesos de selección para cubrir vacantes en ocupaciones donde están subrepresentadas. Anualmente deberá verificarse el incremento de la presencia de mujeres en la empresa con respecto al año anterior.

b. Criterios para la realización del la selección: de no discriminación por razón de sexo y relacionados con el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad:

- \* Utilización/ampliación de canales de difusión de la oferta que garantice candidaturas de mujeres cuando la oferta se refiera a ocupaciones donde las mujeres están subrepresentadas
- \* Valoración de las candidaturas en relación sólo y directamente con los requisitos del puesto a cubrir.
- \* Relacionados con el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad:
  - Fijación de un porcentaje mínimo de promoción de mujeres a establecer entre su peso/presencia en el conjunto de esa área o departamento y el conjunto de la plantilla.
  - Prioridad de promoción de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los niveles de responsabilidad en los que están subrepresentadas

- \* Prioridad de contratación de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los puestos en los que están subrepresentadas.
- c. Características del procedimiento.
- Describirá los pasos a seguir desde el momento en que se decide realizar el proceso de selección hasta la contratación. Incluirá:
- \* Normas para la descripción de la oferta según los criterios de no discriminación.
  - \* Canales de difusión de la oferta, ampliando los existentes para incrementar la recepción de candidaturas de mujeres, especialmente para cubrir puestos en los que están subrepresentadas. Entre ellos, pueden considerarse los servicios públicos de empleo, centros de formación profesional, prensa.
  - \* Normas para la determinación de las pruebas a aplicar y elaboración de las mismas según los criterios de no discriminación por razón de sexo. Entre ellas:
    - Las pruebas a aplicar en cada caso se adecuarán a las tareas y actividades a desarrollar en el desempeño del puesto.
    - Los guiones de las entrevistas a realizar se elaborarán excluyendo siempre las preguntas de tipo personal.
  - \* La responsabilidad y competencia en materia de género e igualdad de oportunidades de las partes implicadas en el proceso de selección para su correcta aplicación. Las personas responsables de la aplicación del procedimiento deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades para la aplicación del procedimiento.
- d. Herramientas para realizar la selección y características de las mismas:
- \* Plantilla para la descripción de la oferta
  - \* Plantilla para identificación de canales de difusión
  - \* Ficha de datos de la persona candidata. Incluirá los datos de contacto y curriculum profesional. Nunca datos personales.
  - \* Modelo de guión de entrevista, que se completará con la información de carácter profesional que requiera el puesto de trabajo.

- \* Ficha de baremación.
- \* Plantilla de resultados de la selección.
- \* Descripción de los puestos de trabajo en la empresa (funciones, requisitos y competencias), que harán referencia a las características objetivas de cada puesto, tareas y responsabilidades que conllevan, la formación técnica, habilidades de gestión que requieren, así como el grado de experiencia previa.
- \* Instrucciones de aplicación de las herramientas.
- \* Ficha de evaluación del proceso y verificación del resultado en relación a los criterios y objetivos establecidos en materia de igualdad (respeto de los criterios, alcance de los resultados en materia de igualdad, propuesta de mejoras del procedimiento). Deberá proporcionar información sobre el porcentaje de incremento de candidaturas y contratación de mujeres en relación a procesos anteriores, así como de reducción de la subrepresentación de mujeres.

## 2. Procedimiento de promoción

Se definirá un procedimiento común para la realización de los procesos de promoción en toda la organización que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el incremento de las candidaturas y promoción de mujeres en todos los procesos de promoción. Este procedimiento deberá incluir:

### a. Objetivos en materia de igualdad:

- \* Incrementar la promoción de mujeres hacia las categorías de responsabilidad donde están subrepresentadas, incluidas las de mayor o más alta responsabilidad. Anualmente deberá verificarse el incremento de la promoción de mujeres en la empresa con respecto al año anterior.
- \* Incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones

### b. Criterios para la realización de la promoción: de no discriminación por razón de sexo, entre ellos:

- \* Selección y valoración de las candidaturas sólo y directamente en relación con los requisitos del puesto a cubrir.
- \* Relacionados con el cumplimiento de los objetivos en materia de igualdad:
  - Fijación de un porcentaje mínimo de promoción de mujeres a establecer entre su peso/presencia en el conjunto de esa área o departamento y el conjunto de la plantilla.
  - Prioridad de promoción de mujeres, a igual mérito y capacidad, en los niveles de responsabilidad en los que

están subrepresentadas

c. Características del procedimiento.

Describirá los pasos a seguir desde que se inicia el proceso de promoción hasta la adjudicación. Incluirá:

- \* Normas para la determinación de las pruebas a aplicar y elaboración de las mismas según los criterios de no discriminación por razón de sexo. Entre ellas:
  - Las pruebas a aplicar en cada caso se adecuarán a las funciones y actividades a desarrollar en el desempeño del puesto.
  - Los guiones de las entrevistas a realizar se elaborarán excluyendo siempre las preguntas de tipo personal.
- \* Criterios de selección y valoración de las candidaturas que estarán relacionados sólo y directamente con los requisitos del puesto a cubrir. Criterios para la identificación de mujeres con potencial.
- \* Responsabilidad y capacitación de las partes implicadas en el proceso de promoción. Las personas responsables de la aplicación del procedimiento deberán contar con formación en género e igualdad de oportunidades para la aplicación del procedimiento.

d. Herramientas para realizar la selección y características de las mismas:

- \* Descripción de los puestos de trabajo en la empresa (funciones, requisitos y competencias), que harán referencia a las características objetivas de cada puesto, tareas y responsabilidades que conllevan, la formación técnica, habilidades de gestión que requieren, así como el grado de experiencia previa.
- \* Ficha de curriculum profesional de la persona candidata.
- \* Modelo de guión de entrevista, que se completará con la información de carácter profesional que requiera el puesto de trabajo.
- \* Ficha de baremación.
- \* Plantilla de resultados de la promoción
- \* Instrucciones de aplicación de las herramientas.
- \* Ficha de evaluación del proceso y verificación del resultado en relación a los criterios y objetivos establecidos en materia de igualdad (respeto de los criterios, alcance de los resultados en materia de igualdad, propuesta de

mejoras del procedimiento).

**Personas destinatarias:**

El conjunto de la plantilla

**Responsable:**

Dirección de Recursos Humanos

**Calendario de ejecución:**

Octubre 2011 – Marzo 2012 (primer semestre de ejecución del plan de igualdad)

**Indicadores de seguimiento:**

- ✓ Procedimientos elaborados
- ✓ Implantación de los procedimientos
- ✓ Utilización efectiva de los procedimientos
- ✓ Resultados de la aplicación de los procedimientos:
  - Distribución por sexo de las candidaturas de los procesos de selección y promoción
  - Distribución por sexo de la contratación anual.
  - Distribución por sexo de la promoción anual, en general y en los puestos de mayor responsabilidad y ocupaciones/áreas en las que las mujeres están subrepresentadas.
  - Incremento de las candidaturas de mujeres en los procesos de selección y promoción, en relación al año anterior en los puestos en los que están subrepresentadas.
  - Incremento de la contratación de mujeres en el conjunto de la plantilla, así como en puestos en los que están subrepresentadas.
  - Incremento de mujeres promocionadas.

**Aproximación presupuestaria:**

No será necesario prever dotación presupuestaria, ya que se realizará internamente.

## ACCIÓN 1.2. Formación para la gestión de recursos humanos con perspectiva de género

- Objetivos:**
- ➔ Formar al equipo directivo y personal de mando intermedio en una gestión de los recursos humanos desde una óptica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - ➔ Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad

**Medidas:**

### 1. Formación en materia de Igualdad de oportunidades

Esta formación en materia de género e igualdad de oportunidades se articulará en el marco del Plan de Formación de la empresa, y se estructurará en módulos que, partiendo de una formación básica, ofrezcan, posteriormente, formación más especializada en base a las funciones de cada participante en el desarrollo de herramientas (procedimientos) o la propia gestión de procesos de recursos humanos.

Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas si se detectaran dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.

#### A. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con una duración mínima de 8 horas, con los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
  - Conceptos básicos
  - Marco normativo
  - Ámbitos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- La igualdad como valor central de la cultura de una empresa
  - Estrategias para promover la igualdad de oportunidades

- Beneficios para las empresas
- Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores

**B. Módulo de formación para la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos**

Tendrá una duración mínima de 20 horas y deberá incluir los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades como estrategia de mejora de la gestión de una empresa
- Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas
  - Análisis de género
  - Evaluación de impacto de género
- La aplicación del principio de igualdad en la gestión de los recursos:
  - Selección
  - Formación y promoción
  - Política retributiva
  - Conciliación
  - Salud laboral

**Personas destinatarias:** Personal directivo, de mando intermedio y técnico con responsabilidad y funciones en la gestión de los recursos humanos de la empresa, y especialmente en los procesos de selección.

**Responsable:** Dirección de Recursos Humanos. Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo

**Calendario de ejecución:** Octubre - Diciembre 2011 (primer trimestre de ejecución del plan de igualdad).

**Indicadores de** ✓ N° de acciones formativas por módulo realizadas

- seguimiento:**
- ✓ N° de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico según sexo
  - ✓ N° de horas de formación de formación realizadas
  - ✓ Nuevas necesidades formativas identificadas
  - ✓ N° y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas
  - ✓ Programación de nuevas actividades formativas en el Plan de Formación
  - ✓ Utilidad de la formación

**Aproximación presupuestaria:** Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.



### ACCIÓN 1.3. Fomento de la participación de las mujeres en los procesos de selección y promoción

#### Objetivos:

- ➔ Facilitar el acceso de mujeres en los procesos de , selección y promoción, especialmente en aquellos puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.
- ➔ Incrementar la presencia de mujeres en la empresa, así como en los puestos de trabajo donde están subrepresentadas, incluidos los puestos de responsabilidad y toma de decisiones de la empresa.
- ➔ Eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres

#### Medidas:

##### 1. Impulso del acceso y contratación de mujeres en la empresa

Se estudiarán y, en su caso, implantarán medidas especiales que fomenten el incremento de candidaturas de mujeres en ocupaciones en las que están subrepresentadas, entre las que podría incluirse:

- el establecimiento de acuerdos de colaboración con administraciones locales, organismos de igualdad y empleo, asociaciones y organizaciones que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres o que trabajen con colectivos especialmente vulnerables, tales como víctimas de violencia de género.
- el estudio de las barreras que dificultan la permanencia de las mujeres en la empresa.
- prioridad en el acceso a vacantes de puestos a tiempo completo de la plantilla a tiempo parcial.

##### 2. Promoción del acceso de mujeres a los puestos en los que están subrepresentadas

- En la bolsa de aspirantes a promoción (Art. 26 Convenio Colectivo) se identificará a las trabajadoras con potencial de desarrollo para acompañar un proceso tutelado de movilidad funcional y promoción, de acuerdo con los criterios que se definan en el procedimiento de promoción.
- Organización de formación específica dirigida a mujeres para fomentar su presencia en aquellos puestos o grupos profesionales en los que están menos representadas. Estas acciones podrán ser:
  - ✓ De carácter transversal, dirigidas a motivar su movilidad a otros puestos de trabajo, así como hacia la asunción de responsabilidades profesionales.

- ✓ De especialización profesional.

Se realizará un seguimiento de los itinerarios formativos y motivación de las trabajadoras con potencial para su presentación como candidatas a cubrir puestos vacantes dentro de la empresa de otra función o de mayor responsabilidad.

<b>Personas destinatarias:</b>	Las trabajadoras de la empresa y, en particular, aquellas identificadas previamente con potencial.
<b>Responsable:</b>	Presidencia Departamento de Recursos Humanos Delegaciones autonómicas y provinciales
<b>Calendario de ejecución:</b>	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad, mientras persistan los desequilibrios de presencia de mujeres y hombres en la empresa, en general, y en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones, en particular.
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Nº de medidas establecidas para facilitar el acceso e incremento de mujeres en la empresa</li><li>✓ Resultados de las medidas:<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Número de candidaturas de mujeres recibidas por puesto</li><li>✓ Porcentaje de candidaturas de mujeres sobre el total de las recibidas por puesto y/o formación</li><li>✓ Evolución en el número de candidaturas de mujeres recibidas por puesto y/o formación</li><li>✓ Porcentaje de contratación de mujeres sobre el total de personas contratadas y sobre el total de las candidatas</li></ul></li><li>✓ Evolución de la contratación de mujeres en cada departamento</li><li>✓ Nº de mujeres con potencial identificadas</li><li>✓ Porcentaje que representan respecto al total de mujeres</li><li>✓ Perfil de las mujeres con potencial: edad, nivel académico, especialización, en su caso, antigüedad en la empresa,</li></ul>

entre otras variables.

- ✓ Nº de acciones formativas específicamente dirigidas a mujeres por tipo de formación, transversal y especializada
- ✓ Evolución de la participación de mujeres en formación especializada y nº de horas
- ✓ Nº de mujeres que desarrollan un itinerario formativo
- ✓ Porcentaje que representan en relación al total de mujeres con potencial
- ✓ Evolución de la participación de mujeres en los itinerarios formativos
- ✓ Nº de mujeres sujetas a movilidad funcional y promocionadas
- ✓ Porcentaje que representan en relación a las mujeres con potencial

**Aproximación  
presupuestaria:**

No es necesaria dotación presupuestaria específica. Las acciones formativas se incluirán en el marco de la Formación Continua en la empresa

**ACCIÓN 1.4. Revisión del sistema retributivo**

- Objetivos:** ↪ Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo al principio de igualdad retributiva
- Medidas:** **1. Análisis de las retribuciones salariales desde la perspectiva de género**
- La aplicación de la nueva clasificación profesional establecida en el XVII Convenio Colectivo de Tragsa puede modificar el diagnóstico de situación en materia de igualdad retributiva, por lo que será preciso un nuevo análisis de la situación de la empresa en esta materia. Dicho análisis se llevará a cabo pasado un año de la aplicación del XVII Convenio e incluirá todas las percepciones.
- En caso de identificarse razones no objetivas para la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres del mismo grupo y nivel profesional, será necesario determinar medidas que permitan alcanzar paulatinamente la equidad retributiva y el calendario para su puesta en marcha.
- Personas destinatarias:** El conjunto de la plantilla
- Responsable:** Dirección de Recursos Humanos  
Comisión de Igualdad
- Calendario de ejecución:** 1. Julio – Diciembre 2012 (4º y 5º trimestres de ejecución del plan)
- Indicadores de seguimiento:** ✓ Resultados del análisis de género de las retribuciones salariales de acuerdo a la clasificación profesional establecidos en el XVII convenio colectivo de Tragsa:
- Distribución salarial por grupos y niveles profesionales, según sexo

- Distribución salarial por departamentos y por grupos y niveles profesionales, según sexo
- Distribución salariales por grupos y niveles profesionales y conceptos salariales, según sexo

**Aproximación presupuestaria:** Si el estudio de las retribuciones diera como resultado la existencia de desigualdades no justificadas, la corrección de las mismas requeriría dotación presupuestaria.

## EJE 2: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

**OBJETIVO 3:** Facilitar el ajuste entre los tiempos de vida profesional y de vida familiar y personal.

## ACCIÓN 2.5. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Objetivos:**
- ➔ Determinar las necesidades de conciliación de trabajadoras y trabajadores que puedan suponer un obstáculo para su pleno desarrollo profesional y personal.
  - ➔ Establecer una base de conocimiento que permita una gestión más adecuada de la política de conciliación.

**Medidas:**

### 1. Estudio de situación familiar y necesidades de conciliación

Se llevará a cabo un análisis (con la participación voluntaria del personal) a fin de conocer tanto las situaciones familiares más habituales de trabajadoras y trabajadores, como su percepción sobre la idoneidad de las medidas de conciliación disponibles para el personal.

A tal fin se formalizará un procedimiento, por ejemplo, a través de un cuestionario, que recoja la situación y las necesidades que la plantilla pueda tener en materia de conciliación de la vida familiar. El cuestionario será accesible desde el *Espacio de Igualdad* alojado en la intranet de la empresa.

Esta ficha deberá recoger información relativa a:

- Nº de menores a cargo del trabajador o trabajadora. Edades de los y las menores
- Nº de personas mayores a cargo de la trabajadora o trabajador. Se especificará si esa responsabilidad es permanente o durante ciertos periodos (duración de dichos periodos)
- Nº de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo de la trabajadora o trabajador
- Situación familiar del trabajador o trabajadora (cabeza de familia monoparental, separado/a o divorciada/o, custodia de menores, etc)
- Dificultades para conciliar vida laboral, familiar y personal.
- Resolución de los desequilibrios producidos en materia de conciliación.
- Medidas de conciliación que ha empleado o emplea en la actualidad

- Medidas de conciliación que precisaría

La información obtenida se mantendrá actualizada con una periodicidad anual.

## 2. Elaboración de un informe de situación familiar y necesidades de conciliación

Los resultados se recogerán en un informe que identifique las necesidades de conciliación presentes y a futuro próximo, y presente conclusiones y orientaciones para la determinación de medidas de conciliación acordes a la realidad del personal y de la organización.

**Personas destinatarias:**

El conjunto de la plantilla

**Responsable:**

Dirección de Recursos Humanos.

**Calendario de ejecución:**

1. Abril - Mayo 2012 (4º trimestre de ejecución del plan)
2. Junio 2012 (final del primer año de ejecución del plan)

**Indicadores de seguimiento:**

- ✓ Tipo de herramienta elaborada para la recogida de información.
- ✓ Nº y perfil de participantes en el estudio por sexo.
- ✓ Resultados del estudio

**Aproximación presupuestaria:**

No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.



## ACCIÓN 2.6. Fortalecimiento de las estrategias de conciliación

- Objetivos:**
- ➔ Promover el pleno desarrollo profesional y personal de trabajadoras y trabajadores
  - ➔ Promover la igualdad de oportunidades de todas las personas dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de sus derechos de conciliación
  - ➔ Potenciar el uso corresponsable de las medidas de conciliación

**Medidas:**

### 1. Rediseño de la estrategia de conciliación

Sobre la base de los resultados y orientaciones del informe de situación familiar y necesidades de conciliación (acción 2.5), se procederá a la valoración de incorporar nuevas medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y profesional de la empresa.

Las medidas que se incorporen tendrán como objetivo:

- atender a las necesidades de conciliar de trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- eliminar barreras organizativas para el desarrollo profesional en igualdad de trabajadoras y trabajadores.
- impulsar la corresponsabilidad.

Los criterios para la aplicación//concesión de las diferentes medidas de conciliación incluirán los relativos a :

- la no discriminación por razón de sexo
- el cumplimiento de los objetivos de igualdad
  - ✓ de favorecer el equilibrio entre los requerimientos profesionales y los familiares
  - ✓ de eliminación de barreras para el desarrollo profesional
  - ✓ de promoción de la corresponsabilidad
- la necesidad de prestación de servicios

- la viabilidad económica

Se prestará especial atención a las medidas organizativas que permitan la actualización de las capacidades y conocimientos profesionales (formación continua) del personal con suspensión de contrato por maternidad/paternidad o excedencia por cuidado de familiares dependientes. En concreto:

- Notificación de actividades formativas relacionadas con la actualización de las habilidades y conocimientos para el desempeño de su puesto de trabajo.
- Facilitar la participación en formación durante dichos periodos
- Priorizar la participación en formación del personal recién reincorporado tras un permiso o excedencia por motivos familiares.
- Facilitar la participación en formación del personal con jornada reducida por guarda legal dentro de su horario laboral.

Asimismo se valorarán propuestas de mejora en el sistema de turnos, distribución de la jornada y concreciones horarias, de forma que los trabajadores y las trabajadoras tengan opciones de adecuación de horario para conciliar sus vidas laboral y personal distintas de la jornada a tiempo parcial o de la jornada reducida.

## **2. Difusión de las medidas de conciliación**

A través de los canales establecidos en el Plan de Comunicación del Plan de Igualdad del Grupo Tragsa, se informará a todas las personas trabajadoras de:

- Las medidas organizativas, permisos (retribuidos y no retribuidos) y recursos (económicos o materiales) disponibles.
- Recursos y servicios para la conciliación y atención a personas dependientes en los territorios donde se desarrolla la actividad de Tragsa
- Normas para la valoración de las solicitudes según los criterios de no discriminación por razón de sexo y de garantía de la prestación de servicios.

- Canales de difusión de las medidas de conciliación disponibles.
- Mecanismos para la solicitud de aplicación de medidas de conciliación.

<b>Personas destinatarias:</b>	El conjunto de la plantilla
<b>Responsable:</b>	Dirección de Recursos Humanos Comisión de Igualdad
<b>Calendario de ejecución:</b>	1. Julio - Diciembre 2012 (6º y 7º trimestres de ejecución del Plan) 2. A partir de la definición del plan de conciliación
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Nº y tipo de medidas de mejora de la organización del trabajo y disponibilidad de la jornada</li><li>✓ Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles</li><li>✓ Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo</li><li>✓ Incremento en el uso de las medidas de conciliación, por sexo</li><li>✓ Nº de personas que han recibido información sobre las medidas de conciliación, por sexo.</li><li>✓ Tipo de canales de difusión utilizados</li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No es Necesario

### EJE 3: SALUD LABORAL

**OBJETIVO 4:** Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral

**OBJETIVO 5:** Asegurar un entorno laboral libre de acoso.

**ACCIÓN 3.7. Incorporación de la perspectiva de género en la prácticas preventivas**

- Objetivos:**
- ➔ Eliminar sesgos de género en la prevención de riesgos laborales
  - ➔ Mejorar la seguridad en todos los puestos de trabajo
  - ➔ Garantizar la protección de la maternidad

- Medidas:**
- 1. Revisión de los equipos de protección individual para su empleo por parte de mujeres y hombres.**  
Se llevará a cabo un estudio/encuesta entre el personal relativo a la adecuación de los equipos de protección individual y equipaciones de trabajo a sus características físicas desde el enfoque de género. Dicho estudio deberá aportar conclusiones respecto a la posible necesidad de adaptación del tallaje de los mismos para la correcta protección de trabajadoras y trabajadores.
  - 2. Protocolo de prevención de riesgos en trabajadoras embarazadas**  
Se elaborará un protocolo específico sobre la prevención de riesgos y la protección de la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.  
Dicho protocolo recogerá el listado de los puestos de trabajo de la organización exentos de riesgos para trabajadoras embarazadas, así como el procedimiento para solicitar adaptación de las condiciones de trabajo, cambio de puesto o suspensión del contrato en caso de embarazo.
  - 3. Difusión de las medidas de protección de las trabajadoras en los casos de violencia de género que figuran como Anexo I.**  
A través de los canales establecidos en el plan de comunicación del Plan de Igualdad se difundirán los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y su aplicación en Tragsa.

**Personas destinatarias:** Trabajadoras de la empresa

- Responsable:** Dirección de Recursos Humanos. SD. Prevención y Riesgos Laborales
- Calendario de ejecución:**
1. Enero - Marzo 2012 (2º trimestre de implantación del plan)
  2. Abril – Junio 2012 (3º trimestre de implantación del plan)
  3. Desde la puesta en marcha del plan de igualdad
- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº de personas participantes en el estudio por sexo y perfil profesional
  - ✓ Resultados del estudio:
    - Tipos de equipos revisados
    - Soluciones y adaptaciones realizadas
- Aproximación presupuestaria:** No precisa dotación presupuestaria complementaria

### ACCIÓN 3.8. Formación para la actuación frente a situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo

- Objetivos:**
- ➔ Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.
  - ➔ Facilitar la aplicación del *Protocolo para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso*

**Medidas:**

#### 4. Formación en materia de Igualdad de oportunidades

Esta formación en materia de género e igualdad de oportunidades se articulará en el marco del Plan de Formación de la empresa, y se estructurará en módulos que, partiendo de una formación básica, ofrezcan, posteriormente, formación más especializada en base a las funciones de cada participante en el desarrollo de herramientas (procedimientos) o la propia gestión de procesos de recursos humanos.

Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento para garantizar la asimilación y aprovechamiento de la formación, de modo que puedan programarse nuevas acciones formativas si se detectaran dificultades en la aplicación de los contenidos o surgiesen nuevas demandas de formación en materia de igualdad por parte de las personas participantes.

##### A. Módulo de formación básica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con una duración mínima de 8 horas, con los siguientes contenidos:

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:
  - Conceptos básicos
  - Marco normativo
  - Ámbitos para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- La igualdad como valor central de la cultura de una empresa
  - Estrategias para promover la igualdad de oportunidades
  - Beneficios para las empresas

- Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores

### **B. Módulo de formación para la actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**

Con el objetivo de capacitar a las personas participantes en herramientas para prevenir y actuar en situaciones de acoso sexual, tendrá una duración mínima de 4 horas y abordará los siguientes contenidos:

- Concepto de acoso sexual y por razón de sexo
  - Definición y dimensiones del acoso sexual
  - El acoso sexual en España
- Actuaciones para la prevención del acoso sexual
  - Circunstancias del acoso sexual
  - Condiciones favorecedoras del acoso
  - Factores de riesgo
  - Consecuencias del acoso sexual
- Actuaciones frente al acoso sexual
  - Asistencia a la víctima
  - Procedimientos formales y informales
  - Sanciones disciplinarias. Marco normativo

**Personas  
destinatarias:**

Comisión de Asesoramiento en materia de Acoso  
Representantes legales de trabajadores y trabajadoras  
Comisión de Igualdad

**Responsable:**

Dirección de Recursos Humanos. Subdirección de Subdirección de Selección, Formación y Desarrollo



- Calendario de ejecución:** 4. Enero – Marzo 2012 (2º trimestre de ejecución del plan de igualdad)
- Indicadores de seguimiento:**
- ✓ Nº de acciones formativas por módulo realizadas
  - ✓ Nº de personas participantes por perfil según sexo
  - ✓ Nº de horas de formación de formación realizadas
  - ✓ Nº y tipo de nuevas necesidades de formación identificadas
  - ✓ Programación de nuevas actividades formativas en el Plan de Formación
  - ✓ Utilidad de la formación
- Aproximación presupuestaria:** Será necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad, que se gestionará en el marco de la formación continua en la empresa.

**ACCIÓN 3.9. Difusión del Protocolo para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso**

<b>Objetivos:</b>	↪ Mejorar la eficacia de las políticas preventivas en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
<b>Medidas:</b>	<b>1. Difusión del Protocolo para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso</b> A través de los canales establecidos en el plan de comunicación del plan de igualdad, se difundirá el Protocolo que figura como Anexo II para la Investigación y Solución de Conflictos en Materia de Acoso entre todo el personal, para el conocimiento de los mecanismos previstos por parte de trabajadoras y trabajadores.
<b>Personas destinatarias:</b>	El conjunto de la plantilla
<b>Responsable:</b>	Dirección de Relaciones Institucionales. Subdirección de Comunicación y Relaciones Institucionales. Dirección de Recursos Humanos. SD de Relaciones Laborales
<b>Calendario de ejecución:</b>	Desde la puesta en marcha del plan de igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	✓ N° de visitas al documento en la intranet
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No requiere una dotación presupuestaria específica.

**EJE 4: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

**OBJETIVO 6:** Consolidar la centralidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura de **Tragsa**.

## ACCIÓN 4.10. Transversalidad de género en la gestión organizacional

**Objetivo:**            ➔ Integrar el enfoque de género como eje transversal de la gestión de la organización.

**Medidas:**            **1. Designación de Responsable del Plan de Igualdad en la estructura organizativa**

Integrado en la Dirección de Recursos Humanos, coordinará la implantación del Plan de Igualdad, asumiendo entre otras, las siguientes funciones:

- ➔ Apoyar y orientar la implantación de las acciones establecidas en el plan
- ➔ Apoyar las labores de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad
- ➔ Recepcionar y dar respuesta a consultas que planteen trabajadoras y trabajadores en materia de igualdad.
- ➔ Apoyar a la Comisión de Igualdad en sus actividades.

**2. Promoción de la igualdad en la política de Responsabilidad Social Corporativa**

En las actuaciones que se desarrollen a través de la obra social, mecenazgo y patrocinio de **Tragsa** se incluirán criterios de priorización en la selección de proyectos y actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en cualquier ámbito social.

Asimismo, se incluirá en la valoración de resultados que se recoja en las memorias de ejecución se haga con enfoque de género.

**3. Incorporación de indicadores de género en el sistema de gestión de calidad**

Dichos indicadores permitirán determinar la evolución y mejora continua de la organización en materia de recursos humanos.

**Personas destinatarias:**    El conjunto de la plantilla

<b>Responsable:</b>	Dirección de Recursos Humanos. Dirección de Relaciones Institucionales Dirección de Producción. Dirección de Calidad
<b>Calendario de ejecución:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Octubre – Diciembre 2011 (primer trimestre de ejecución)</li><li>2. A aplicar a partir de la próxima elaboración de convocatorias, durante el resto de la vigencia del plan de igualdad.</li><li>3. Octubre – Diciembre 2011 (primer trimestre de ejecución)</li></ol>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Funciones asignadas al puesto de Responsable del Plan de Igualdad</li><li>✓ Criterios de promoción de la igualdad en las convocatorias de subvenciones.</li><li>✓ Peso de los criterios de igualdad en la baremación de solicitudes</li><li>✓ Nº de proyectos con enfoque y/u objetivos de igualdad aprobados</li><li>✓ % sobre el total de proyectos aprobados</li><li>✓ Nº y tipo de indicadores de género introducidos en el sistema de calidad</li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

**ACCIÓN 4.11. Optimización de los registros de información relativa al personal**

<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>↪ Mejorar el conocimiento de la participación del personal en todos los procesos de la organización con enfoque de género.</li><li>↪ Facilitar el seguimiento de la evolución de los indicadores de igualdad.</li></ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Incorporación de nuevas variables en las bases de datos de personal</b></p> <p>Las bases de datos incluirán campos que permitan conocer la evolución de trabajadoras y trabajadores en la organización. Entre ellas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>↪ Nivel de estudios reglados</li><li>↪ Formación no reglada</li><li>↪ Movilidad y desarrollo profesional en la empresa (promociones, categorías y puestos desempeñados).</li></ul>
<b>Personas destinatarias:</b>	El conjunto de la plantilla
<b>Responsable:</b>	↪ Dirección de Recursos Humanos. Subdirección de Administración de Personal.
<b>Calendario de ejecución:</b>	Octubre – Diciembre 2011 (primer trimestre de ejecución del plan de igualdad)
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	✓ N° y tipo de variables/campos incorporados
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	No precisa dotación presupuestaria complementaria, ya que puede realizarse con personal propio.

**ACCIÓN 4.12. Promoción de la comunicación no sexista****Objetivos:**

- ➔ Adaptar la comunicación interna al lenguaje no sexista, de acuerdo a los valores de la organización.
- ➔ Eliminar los estereotipos de género de los documentos y comunicaciones internas de **Tragsa**.

**Medidas:****1. Elaboración de un manual de recursos para la utilización de lenguaje no sexista**

Se elaborará un Manual de comunicación no sexista, adaptado a la actividad específica de la empresa, que servirá de apoyo en la revisión y corrección de lenguaje e imágenes (tanto internas como externas), desde una perspectiva de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como a la promoción de una imagen igualitaria y de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa. Los contenidos del Manual incluirán:

- ➔ El sexismo en el lenguaje
- ➔ Recursos lingüísticos para no utilizar un lenguaje sexista en las comunicaciones escritas y orales.

**2. Revisión de la documentación de gestión interna y externa desde la perspectiva de género.**

Revisión y, en su caso, corrección de los documentos de gestión internos y comunicaciones internas para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista. Para ello, se empleará como guía el manual de comunicación no sexista.

Asimismo, se revisarán y corregirán, si fuera necesario, los documentos públicos y comunicaciones externas para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas.

**3. Incorporación de la perspectiva de género en la formación continua**

Se revisarán los materiales empleados en las actividades formativas para asegurar que ni los contenidos ni el lenguaje contienen estereotipos de género o connotaciones sexistas.

Se promoverá que los ejemplos, casos prácticos e imágenes empleados en los materiales y las acciones formativas visibilicen equitativamente a mujeres y hombres.

Esta revisión afectará tanto a los materiales elaborados internamente como a los elaborados por entidades o

profesionales a quienes se contraten actividades formativas.

<b>Personas destinatarias:</b>	Todo el personal de Tragsa, especialmente aquellas personas cuya labor incluye la elaboración de comunicaciones, documentación o materiales formativos.
<b>Responsable:</b>	Dirección de Relaciones Institucionales. Subdirección de Comunicación y RRII Dirección de Asesoría Jurídica
<b>Calendario de ejecución:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Octubre 2011 – Marzo 2012 (1<sup>er</sup> y 2<sup>o</sup> trimestres de ejecución del plan de igualdad)</li><li>2. A partir de la elaboración del manual, durante toda la vigencia del plan de igualdad.</li></ol>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Elaboración del manual</li><li>✓ Contenidos del manual</li><li>✓ Nº y perfil de personas que reciben el manual</li><li>✓ Nº y tipo de documentos revisados</li><li>✓ Nº y tipo de revisiones/modificaciones realizadas</li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	Será necesario prever la dotación de una partida presupuestaria en el caso de que se contrate asistencia técnica para la elaboración del manual. Asimismo, se precisa prever una partida presupuestaria si se edita dicho manual.



### ACCIÓN 4.13. Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- Objetivos:**
- ➔ Fomentar en la plantilla el respeto y el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - ➔ Garantizar un criterio uniforme en la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad y de los principios de igualdad y no discriminación en la empresa.
  - ➔ Eliminar posibles obstáculos a la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la organización.

**Medidas:**

#### 1. Elaboración de pósters y folletos

Estos materiales, de carácter fundamentalmente gráfico, abordarán contenidos relacionados con diferentes aspectos de la igualdad entre mujeres y hombres:

- ➔ Corresponsabilidad
- ➔ Igualdad en el empleo
- ➔ Violencia de género
- ➔ Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Se elaborará al menos un material para cada uno de los temas, siendo recomendable la realización de varios relacionados con la igualdad en el empleo, de modo que se visualice la diversidad de actividades que desarrolla la empresa y el papel que pueden jugar mujeres y hombres en las mismas.

Los materiales elaborados se difundirán a través de la intranet (*Espacio de Igualdad*) y en soporte papel para el personal que no dispone de acceso a terminales de ordenador en su puesto de trabajo.

#### 2. Acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades

En todas acciones formativas se introducirán transversalmente contenidos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La amplitud de los temas a abordar podrá variar en función de la duración total de la actividad formativa y del

perfil profesional de las personas participantes en la misma.

### 3. “Espacio de Igualdad”

Se habilitará un espacio específico en la intranet para la comunicación y difusión de las actividades desarrolladas por la organización y que permita no solo la comunicación descendente, sino también en dirección ascendente y horizontal. El “Espacio de Igualdad” habilitado en la intranet se mantendrá actualizado con los siguientes contenidos :

- ↳ Plan de Igualdad de Tragsa
- ↳ Calendario de próximas actividades a desarrollar en el marco del Plan de Igualdad
- ↳ Normativa en materia de igualdad y conciliación
- ↳ Medidas y derechos de conciliación del personal de Tragsa
- ↳ Catálogo de recursos y servicios para la conciliación y atención a personas dependientes en los territorios donde se desarrolla la actividad de Tragsa
- ↳ Protocolo para la investigación y solución de conflictos en materia de acoso.
- ↳ Derechos y medidas para la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
- ↳ Actividades desarrolladas por Tragsa relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres (RSE)
- ↳ Información sobre resultados y seguimiento de la implantación de los planes de igualdad.
- ↳ Encuestas de opinión
- ↳ Noticias (RSS)
- ↳ Enlaces de interés
- ↳ Buzón de comunicación (sugerencias, quejas, consultas)

**Personas  
destinatarias:**

El conjunto de la plantilla

<b>Responsable:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>↪ Dirección de Relaciones Institucionales</li><li>↪ Dirección de Recursos Humanos</li></ul>
<b>Calendario de ejecución:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Una publicación por semestre (mínimo), durante la vigencia del plan</li><li>2. Se incorporará en el desarrollo del plan de formación</li><li>3. Toda la vigencia del plan de igualdad</li></ol>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ N° de posters y de folletos elaborados</li><li>✓ Contenidos tratados en posters y folletos</li><li>✓ Canales empleados para la difusión de posters y folletos</li><li>✓ % de acciones formativas en las que se incluyen contenidos de igualdad</li><li>✓ N° de participantes en las acciones formativas desagregado por sexo</li><li>✓ Tipo de contenidos de igualdad abordados en las acciones formativas</li><li>✓ N° de contenidos incorporados al <i>Espacio de Igualdad</i></li><li>✓ Tipo de información introducida en el <i>Espacio de Igualdad</i></li><li>✓ Frecuencia de modificación de los contenidos del <i>Espacio de Igualdad</i></li></ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	<p>Será necesario prever una dotación presupuestaria para el diseño y publicación de posters y folletos, si se contrata a entidades externas.</p> <p>Igualmente, debe preverse una dotación presupuestaria para aquellas jornadas en las que se cuente con personas expertas ajenas a la empresa.</p>

## 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

### Objetivos:

- ↳ Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ↳ Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- ↳ Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- ↳ Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

### Personas responsables:

- ↳ El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con intervención de la Comisión de Igualdad.

### Calendario:

- ↪ El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.
- ↪ Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

### Procedimiento:

- ↪ Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.
- ↪ El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.
- ↪ La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- ↪ La Comisión de Igualdad participará de forma activa en el seguimiento de los indicadores para diseñar e implantar las medidas incluidas en el presente Plan. A estos efectos, recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.

- ↪ Los informes se trasladarán al Comité de Dirección del Grupo Tragsa para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la empresa. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.
- ↪ A través de la RLT y la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.
- ↪ **Evaluación del Plan de Igualdad.** El presente plan entra en vigor a partir de la fecha de su firma y tiene vigencia indefinida. La evaluación del mismo se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- ⇒ Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

5. Impacto en la organización.

- ⇒ Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- ⇒ Cambio de actitudes producido.
- ⇒ Grado de aceptación del Plan de Igualdad

6. Desarrollo metodológico.

- ⇒ Dificultades encontradas.
- ⇒ Soluciones planteadas.

## 7. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

## 5. CRONOGRAMA

AÑO	2011			2012												2013									
MES	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
<b>EJE 1. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA</b>																									
ACCIÓN 1.1. Desarrollo de procedimientos objetivos para la gestión de personas																									
Medida 1																									
Medida 2																									
ACCIÓN 1.2. Formación para la gestión de recursos humanos con perspectiva de género																									
Medida 1																									
ACCIÓN 1.3. Fomento de la participación de las mujeres en los procesos de selección y promoción																									
Medida 1																									
Medida 2																									
ACCIÓN 1.4. Revisión del sistema retributivo																									
Medida 1																									
<b>EJE 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																									
ACCIÓN 2.5. Identificación de necesidades de conciliación de la vida laboral, personal y familiar																									
Medida 1																									
Medida 2																									
ACCIÓN 2.6. Fortalecimiento de las estrategias de conciliación																									
Medida 1																									
Medida 2																									
<b>EJE 3. SALUD LABORAL</b>																									
ACCIÓN 3.7. Incorporación de la perspectiva de género en la prácticas preventivas																									
Medida 1																									
Medida 2																									
Medida 3																									
ACCIÓN 3.8. Formación para la actuación frente a situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo																									





## 6. Anexo I. MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a:

- La reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo,.
- La movilidad geográfica
- El cambio de centro de trabajo.
- La suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- La extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo antes mencionadas darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Los derechos reconocidos en el presente Anexo se entenderán vigentes en la medida en que se encuentren expresamente reconocidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## 7. Anexo II . PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO

**PROCEDIMIENTO PARA LA INVESTIGACIÓN Y SOLUCIÓN  
DE CONFLICTOS EN MATERIA DE ACOSO (\*)**

**1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Dentro de las líneas estratégicas del Grupo TRAGSA se enmarca la de constituirse en un gran lugar para trabajar, siendo para ello prioritario mantener un buen ambiente en las relaciones laborales. Por ello, se compromete firmemente a preservar el equilibrio del entorno laboral, a promover el trato respetuoso, a preservar la integridad tanto física como moral de los y las trabajadoras y a respetar su dignidad.

Por tanto, la Dirección del Grupo TRAGSA se compromete a salvaguardar el derecho fundamental a la Igualdad de trato, amparado en el artículo 14 de la Constitución Española, así como cualquiera de sus manifestaciones reguladas en los apartados c) y d) del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el derecho a *no ser discriminadas las personas directa o indirectamente para el empleo o una vez empleadas, por razones de sexo*, y el respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, comprendida *la protección contra las ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual*.

El acoso se considera una conducta prohibida por el Grupo TRAGSA y, aun siendo conscientes de la excepcionalidad con que se suceden dichos comportamientos es necesario arbitrar un procedimiento específico para su investigación.

**2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO**

El objeto del presente *Protocolo* es, en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, investigar las denuncias de acoso moral (deslindando dichas conductas de las situaciones puntuales de la denominada "violencia laboral" para la que ya se encuentran establecidos los cauces correspondientes) y las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo.

Mediante dicho procedimiento se pretende, de una manera ágil, eficaz y sin demoras indebidas, esclarecer los supuestos hechos y resolver cualquier conflicto, garantizando en todo momento la imparcialidad y tratamiento justo, la confidencialidad, la presunción de inocencia, la dignidad de las personas afectadas o intervinientes en el procedimiento y la ausencia de represalias.

El ámbito de aplicación se circunscribe al personal del Grupo TRAGSA en el ámbito de los respectivos centros de trabajo o, si se produjera fuera los mismos, a las situaciones que se hubieran producido como consecuencia del trabajo.

### 3. DEFINICIONES

#### 3.1. Definición legal e interpretación doctrinal

Las definiciones que se exponen a continuación se han extractado de las consideradas como tales por la Inspección de Trabajo y la legislación vigente.

- Se considera *acoso moral* o *mobbing* la presión laboral ejercida por ataques por parte de una o varias personas de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, y que tiene como finalidad la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.

Se diferencian de las situaciones de acoso moral las conductas que se cometan de manera aislada. Dichas conductas constituirían *actos puntuales de violencia en el trabajo*, diferenciándose de las situaciones de acoso moral principalmente por la ausencia de reiteración.

Sin perjuicio de lo anterior, podría constituir acoso cualquier conducta que, aun siendo aparentemente lícita o se encuentre amparada por el poder de dirección, persiga de manera manifiesta un resultado lesivo para la persona y se cometa de manera reiterada y prolongada en el tiempo.

- Se considera *acoso sexual* cualquier comportamiento verbal, no 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, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Por otra parte, se considera *acoso por razón de sexo* la conducta de una persona realizada en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Cualquiera de las conductas expuestas podrán ser constitutivas de faltas laborales muy graves según la normativa legal y convencional aplicable en cada caso, pudiendo incluso motivar el despido disciplinario.

### 4. SUJETOS INTERVIENIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

- Persona Denunciante

A los efectos del presente Protocolo podrá ser denunciante cualquier persona del Grupo TRAGSA que, debidamente identificada, presente formalmente la denuncia.

Tendrán obligación de denunciar las situaciones de acoso o violencia laboral física o psicológica quienes teniendo trabajadores a su cargo hubieren recibido una denuncia.



→ Persona afectada

Es la persona que soporta o ha soportado la conducta objeto de investigación, pudiendo coincidir o no con la persona denunciante. En todo caso, será necesario su consentimiento expreso para iniciar los trámites del procedimiento descrito en el presente Protocolo.

→ Persona Denunciada

Se considerará persona denunciada aquella a la que se impute una conducta constitutiva de acoso, con independencia de la posición de superioridad, igualdad o inferioridad jerárquica que ostente respecto a la persona afectada en el entorno laboral, o sea cliente, proveedor o cualquier tercero relacionado con el trabajo, que desarrolle o tolere cualquiera de las conductas constitutivas de acoso.

→ Comisión de Asesoramiento al trabajador en materia de acoso

Se creará una Comisión de Asesoramiento al trabajador en materia de Acoso (en adelante dicho órgano será citado como la "Comisión") que estará compuesta por un miembro de la Subdirección de Prevención de Riesgos Laborales, otro de la Subdirección de Relaciones Laborales y otro de la Dirección de Asuntos Jurídicos, todos con formación específica en la resolución de conflictos en materia de acoso.

Dicha Comisión intervendrá de manera rápida y efectiva ante las denuncias de acoso, investigando los hechos y siguiendo las actuaciones oportunas.

Los miembros de la Comisión vendrán obligados a guardar estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas o los hechos que tuvieren conocimiento durante el proceso de investigación. Igualmente, estarán obligados a inhibirse y a ser relevados como miembros de la Comisión cuando tuvieran alguna relación de amistad o enemistad manifiesta o relación de parentesco con alguna de las personas implicadas.

→ Mediador

El miembro de la Comisión perteneciente a la Subdirección de Relaciones Laborales actuará como Mediador en el procedimiento teniendo entre sus funciones (i) informar sobre presente Protocolo a cualquier persona interesada (ii) recibir, en su caso, las denuncias de acoso y actuar como interlocutor entre las personas implicadas; y (iii) promover y coordinar el procedimiento de investigación previsto en el presente Protocolo.

## **5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **5.1. Información y denuncia de los hechos**

Cualquier persona podrá informarse a través del Mediador sobre el contenido del presente *Protocolo* y los pasos y actuaciones previstos.

Podrá presentar denuncia cualquier persona que, estando debidamente identificada, tenga conocimiento directo o indirecto de los hechos que pudieran ser constitutivos de acoso. En la comunicación de denuncia deberá hacerse constar por escrito y de forma clara: (i) la identificación de la persona denunciante, (ii) los hechos que la motivan, (iii) las fechas, horarios y lugares en que se han producido y cuanta información pudiera ser relevante y, (iv) las personas implicadas y documentación o prueba que sirva para sustentar los hechos.

Cuando la persona afectada y la denunciante no fuesen la misma persona, el Mediador deberá ponerse en contacto con la primera al objeto de recabar su consentimiento expreso para el inicio de una investigación formal.

### **5.2. Expediente informativo: audiencia e investigación**

Una vez presentada la denuncia se dará traslado de la misma a la Comisión y se convocará una reunión en la que, de apreciarse indicios suficientes de acoso, se acordará el inicio del expediente informativo, en el plazo máximo de tres días hábiles desde su recepción.

Si, recibida la denuncia y a la vista del conflicto se apreciase la posibilidad de alcanzar una solución consensuada entre las partes implicadas en el conflicto, previa conformidad de la persona afectada y protegiendo en todo caso su integridad, el Mediador podrá proponer la celebración de conversaciones con ambas partes con la finalidad de aclarar los hechos y lograr, en su caso, un acuerdo entre ambas. De alcanzarse dicho acuerdo, se declarará concluso el expediente informativo, y se elaborará un informe, que deberán firmar las partes, en la que se reflejen los términos convenidos.

Cuando se hubiera descartado cualquier solución consensuada, la Comisión iniciará la fase de investigación formal de los hechos denunciados procediendo a la apertura de expediente contradictorio, en el que se dará audiencia a las personas implicadas y se examinará las pruebas que se hubiesen presentado. Igualmente, se podrá acordar la práctica de cuantas pruebas adicionales considere oportuno con objeto de alcanzar una valoración sobre los hechos.

El contenido de las entrevistas deberá recogerse en un informe interno que tendrá carácter confidencial.

La investigación de los hechos deberá tramitarse y concluirse en el plazo máximo de 15 días hábiles desde el inicio del expediente, pudiendo prorrogarse durante cinco días hábiles cuando fuese necesaria la práctica de alguna prueba adicional.

### 5.5. Conclusión del Expediente

Una vez finalizado el trámite de investigación concluirá el trámite de audiencia e investigación y, dentro del plazo previsto al efecto, la Comisión deberá emitir un informe motivado en el que se recogerán los antecedentes, los hechos que se consideren probados y las conclusiones, proponiendo, en su caso, la adopción de las medidas disciplinarias pertinentes o el archivo del expediente.

Dicho informe será remitido a la Unidad Organizativa competente en materia disciplinaria quien deberá abrir en su caso, el correspondiente expediente disciplinario.

Cuando se hubiera apreciado la comisión de una conducta susceptible de constituir una infracción penal la Comisión comunicará los hechos al Ministerio Fiscal.

Cuando se hubiere constatado la existencia de mala fe durante la investigación de los hechos o la misma se hubiere enterpechido de forma consciente y voluntaria la Comisión lo pondrá de manifiesto en su informe pudiendo, asimismo, solicitar la adopción de las medidas legales y convencionales correspondientes.

En el caso de que se constatará la falsedad de la denuncia o que esta se ha presentado de forma deshonesta o fraudulenta o con la clara intención de causar un daño o perjudicar la imagen de la persona denunciada o de la Empresa, la Comisión propondrá la adopción de las medidas que correspondan de acuerdo con la normativa legal y convencional vigentes.

Durante el trámite de investigación, las partes implicadas podrán ser asistidas por un representante de los trabajadores, pudiéndose, igualmente, adoptarse las medidas oportunas para salvaguardar los intereses de las personas implicadas.

Igualmente podrán adoptarse medidas legales contra los actos realizados en represalia por la presentación de una denuncia.

\*\*\*\*\*

**(1) El presente protocolo deberá completarse, a tenor del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, con medidas tendentes a prevenir este tipo de conductas, las cuales deberán ser negociadas con la representación de los trabajadores y que se adjuntan en anexo aparte.**