



**Plan de Igualdad de Ingeniería y
Economía del Transporte S.M.E.
M.P., S.A. (INECO)**

ÍNDICE

- 1.- Compromiso con la igualdad.
- 2.- Valores de la Compañía.
- 3.- Marco Legal.
- 4.- Ámbito de aplicación.
- 5.- Principios rectores del Plan de Igualdad.
- 6.- Objetivos del Plan de Igualdad.
- 7.- Diagnóstico de situación.
- 8.- Medidas de actuación.

1. Compromiso con la igualdad



La Dirección de INECO declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de personas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde los procesos de selección y contratación de personas a la comunicación, sensibilización, responsabilidad social corporativa, pasando por la formación y procesos de promoción y clasificación profesional, la conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, la política retributiva y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, así como a través de la implantación del presente Plan de Igualdad, que supone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose asimismo los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

2. Valores de la Compañía



3. Marco Legal



1) Normativa Internacional.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por Naciones Unidas en el año 1979 y ratificada por España en el año 1983.

2) Normativa Comunitaria.

- Directiva 2202/73/CE que se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE que hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes, servicios y suministros.

3) Normativa Nacional.

- Constitución Española de 1978: En su artículo 14 establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. De igual forma, el artículo 35 de la CE declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Hace hincapié en la corrección de desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Esta ley ha sido modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuyo objetivo es eliminar la brecha salarial y garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 4.2.c) dispone que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo. Asimismo, el artículo 4.2. e) del citado precepto, establece como derecho de las personas trabajadoras *“El respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de género”*.

Igualmente, en este texto legal se recoge la prohibición de los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos y decisiones unilaterales del empresario que contengan disposiciones discriminatorias en las condiciones de trabajo, y así se refleja en los siguientes artículos:

El art. 17.1 ET declara que *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a/o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.*

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.”

Art. 17.4. ET: *“Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.”*

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate”.

Art. 17.5 ET: *“El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que establece en su art. 7.13 como infracción grave: *“No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación”.* De igual forma considera como infracción muy grave: Art.8.11: *“Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.*
- Art.8.12: *“Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial*

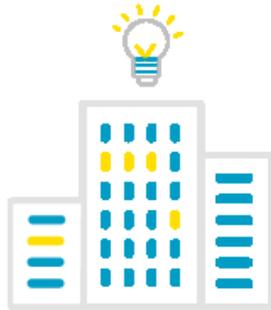
destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

- Código Penal: En su artículo 184 recoge y tipifica el delito de acoso sexual. El art. 184.1 CP señala que: *“El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses”* (multa mínima de 108,18 euros y máxima de 54.091,09 euros).

El art. 184.2 CP establece: *“Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevalidándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses”* (multa mínima de 216,36 euros y máxima de 108.182,18 euros).

4. **Ámbito de aplicación**





1) Este Plan de Igualdad se aplica en todos los centros de INECO en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como a todas aquellas personas trabajadoras que vayan incorporándose a la empresa.



2) El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de cuatro años a contar desde la fecha de aprobación, prorrogables de forma automática, salvo que fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación por escrito a la otra parte con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de que se produzca la denuncia del mismo, el Plan de Igualdad se mantendrá vigente hasta la firma de uno nuevo. No obstante lo anterior, a petición de la Comisión de Igualdad se podrá solicitar mejoras del Plan durante la vigencia del mismo.

En cuanto a las medidas de conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, tendrán la vigencia que se pacte en el Plan Concilia.

5. Principios rectores del plan de igualdad



1. 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, orientación sexual y estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

2. No discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

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.

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.

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

3. No 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.

4. Indemnidad frente a represalias.

Supone la nulidad de las actuaciones de cualquier trato adverso o negativo como consecuencia de la presentación de quejas o reclamaciones destinada a exigir un trato igualitario y el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

A close-up photograph of a person's hand holding a white model airplane. The airplane has 'Citifly Pacific' printed on the fuselage and 'B-HUI' on the wing. The background is a blurred white shirt. A yellow banner with blue text is overlaid across the middle of the image.

6. Objetivos del Plan de Igualdad

Partiendo de los principios rectores anteriores y con base en los resultados del proceso de diagnóstico llevado a cabo, se definen como objetivos del Plan de Igualdad de INECO los siguientes:

- **Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres** mediante su integración efectiva en la gestión del personal, desarrollando la plena y activa incorporación, formación y promoción y clasificación profesional y desarrollo de carrera de las mujeres.
- **Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización**, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- **Fomentar la incorporación de la mujer a aquellas áreas, perfiles, categorías o puestos en que se encuentren menos representadas**, con respeto al principio de igualdad de trato y no discriminación en iguales condiciones de idoneidad.
- **Prevenir y corregir cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual o acoso por razón de sexo**. A este respecto, se pone a disposición del personal el Protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso moral, sexual y por razón de género en INECO, con el fin de comunicar posibles situaciones de acoso moral/laboral, para adoptar las medidas necesarias y proteger a las personas trabajadoras, y en su caso, minimizar sus consecuencias.
- **Garantizar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar** de todo el personal que favorezcan la corresponsabilidad, la retención del talento, el aprovechamiento de la experiencia y premien el esfuerzo y dedicación en el marco de una eficaz y moderna gestión del tiempo. En este sentido, se introducen en el Plan de Igualdad una serie de medidas relativas a:

- (i) la ordenación del tiempo de trabajo,
- (ii) beneficios sociales,

- (iii) permisos, ausencias y descansos y,
- (iv) desarrollo personal y profesional.

- **Desarrollar una cultura de información, comunicación y sensibilización de los principios y políticas en materia de igualdad** e incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.
- **Sensibilizar a todo el personal de INECO, especialmente a las personas trabajadoras con capacidad de mando y decisión**, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Impulsar como valor corporativo el respeto y gestión de la diversidad del personal de INECO**.
- **Consolidar el valor de Responsabilidad Social Corporativa** como principio rector de INECO en una clara apuesta y respeto por su principal y más valioso activo: las personas, luchando por la retención del talento y la gestión de la calidad, a través de la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre las personas trabajadoras en el seno de la empresa.
- **Velar por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad**, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de este Plan de Igualdad.

7. Diagnóstico de situación



1. Tradicionalmente, el porcentaje de hombres con titulaciones de ingeniería y arquitectura ha sido notablemente superior al de mujeres. Concretamente, según datos obtenidos por el Instituto de la Mujer en 2017, únicamente un 25,64 % del alumnado universitario que estudia ingeniería y arquitectura son mujeres, diferencia que no se aprecia en otras ramas de la enseñanza donde no existe una minoría tan pronunciada de mujeres.

Esta circunstancia explica que las plantillas de las empresas que se dedican al sector de la ingeniería y la tecnología sean mayoritariamente masculinas y que haya una enorme desigualdad de género en su ocupación, siendo que las mujeres, con carácter general, representan menos del 30 % del conjunto de la fuerza de trabajo.

En el caso de INECO, a fecha 31 de diciembre de 2018, un **38,1 % de la plantilla eran mujeres y un 61,9 % hombres**, datos que mejoran de forma notable los datos del sector.

Se ha detectado que el Comité de Dirección está conformado por un 60 % de mujeres, mientras que el nivel de gestión está conformado por un 24,8 %.

2. La mayor parte de la plantilla se encuentra entre los 36 y 45 años, siendo ligeramente menor la **edad media** de las mujeres.

3. La **antigüedad media** de las mujeres es de 7,8 años, mientras que la de los hombres es de 7,4 años. En todo caso la mayor parte de la plantilla tiene una **antigüedad** entre 0 y 3 años.

4. En atención al total de mujeres, un 55,9 % tienen contrato indefinido, frente al 51 % de hombres respecto del total de estos.

5. La **diferencia porcentual en la retribución total media de las mujeres respecto de los hombres es 13,79 %**. En cualquier caso, la línea de actuación va en el camino de garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales, así como medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

6. La diferencia en la **evolución entre altas y bajas ha estado equilibrada** en los últimos años.

7. En relación a las medidas de conciliación, cabe destacar que, en el año 2018 las **medidas de flexibilidad tuvieron una acogida similar entre mujeres y hombres**, siendo que, de las solicitudes de flexibilidad horaria aprobadas, un 46,42 % fueron mujeres y un 53,58 % hombres, y de flexibilidad en el lugar de trabajo un 52,04 % mujeres y un 47,96 % hombres.

8. Hay un total de **20 contratos a tiempo parcial**, de los que el 70 % corresponde a mujeres.

8. Medidas de actuación



De común acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, se adquiere el compromiso de conseguir que las medidas que a continuación se detallan y que forman parte del Plan de Igualdad constituyan una herramienta efectiva para optimizar el buen clima laboral y potenciar las capacidades de toda la plantilla. Con ello, el objetivo de la compañía es mejorar el aumento de la productividad y la calidad de vida de todas las personas trabajadoras que la integran.

Para INECO, es de vital importancia evitar las discriminaciones por razón de sexo, así como conseguir una igualdad real a través de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación, la formación, la promoción, la retribución y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es, por tanto, una prioridad para la empresa, siendo un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha realizado de común acuerdo un diagnóstico inicial que ha permitido realizar un estudio de carácter cuantitativo y cualitativo acerca de la situación de la empresa en materia de igualdad. Tras la fase de diagnóstico previa a la actualización del presente Plan de Igualdad, se han detectado una serie de medidas o acciones que se considera preciso llevar a cabo en esta materia. Por ello, partiendo de la situación actualmente existente en INECO, dichos puntos de acción se concretarán, fundamentalmente, en las siguientes **medidas evaluables dirigidas a potenciar la igualdad efectiva de mujeres y hombres**:

- 1) Proceso de selección y contratación de personas.
- 2) Comunicación, sensibilización, Responsabilidad Social Corporativa y corresponsabilidad.
- 3) Formación e igualdad.
- 4) Promoción y clasificación profesional.
- 5) Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 6) Política retributiva, auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- 7) Prevención del acoso.
 - a) Prevención del acoso moral.
 - b) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual.
- 8) Violencia de género.
- 9) Salud laboral.
- 10) Evaluación y seguimiento.

1) Proceso de selección y contratación de personas.

OBJETIVO

Mantener **procesos de selección transparentes** y seguir estableciendo las valoraciones de las candidaturas por el mérito y la valía profesional. Con ello, se pretende eliminar cualquier posible elemento de discriminación en los procesos de selección y **fomentar la contratación de mujeres en las áreas donde se encuentren con menor presencia, para así garantizar la representación femenina.**

- ✓ Garantizar que los procesos de acceso y selección cumplan con el principio de igualdad de trato y oportunidades, así como promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la Compañía.
- ✓ Revisión de documentos en los procesos de selección (formularios, solicitudes, guiones, denominación del puesto en la web), garantizando el principio de igualdad tanto en el lenguaje, como en las imágenes y contenidos. Del mismo modo, se hará una revisión del lenguaje de las ofertas de empleo.
- ✓ Las entrevistas de trabajo se concertarán y celebrarán atendiendo, en todo momento, únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, eligiendo a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos, sin considerar contenidos de carácter sexista ni cuestiones relativas a las situaciones de maternidad, paternidad o al disfrute de descansos por nacimiento.
- ✓ Se evaluará y seleccionará a las personas candidatas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de mérito, capacidad e idoneidad para desempeñar el empleo.
- ✓ Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos con menor presencia con el objeto de terminar con la infrarrepresentación femenina en aquellas áreas donde se produzca esta situación.
- ✓ Publicar vacantes que se produzcan y sus requisitos por los medios de comunicación habituales en la empresa.
- ✓ Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.
- ✓ Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades de las personas responsables de la selección de personal.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Reporte sobre la formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres impartida al personal responsable de selección, en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Plan.
- Se realizarán evaluaciones trimestrales sobre la situación en materia de igualdad, en aras de observar el desarrollo de las contrataciones de mujeres, gestionando la información corporativa en clave de género.
- Se realizarán evaluaciones trimestrales recabando información sobre la contratación a tiempo parcial para valorar las repercusiones que para las mujeres tiene este contrato en la empresa.
- Se realizarán evaluaciones trimestrales sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos.
- Declaración expresa de compromiso por la igualdad en webs/foros y anuncios de empleo.
- Se garantizará, siempre que sea posible, que en todos los procesos de selección, entre los candidatos finalistas, haya una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.
- Igualmente, se comprobará trimestralmente el cumplimiento de la publicación de las vacantes existentes en INECO en los canales habilitados.

2) Comunicación, sensibilización, Responsabilidad Social Corporativa y corresponsabilidad.

OBJETIVO

Promover y comunicar la importancia del principio de igualdad y no discriminación y el seguimiento de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad. Para ello, es importante **sensibilizar a las personas trabajadoras de INECO en materia de igualdad**, tanto en el momento de su incorporación, como a lo largo de su relación con la Compañía. Se pretende incidir en medidas de **corresponsabilidad**, con el objeto de lograr que mujeres y hombres se responsabilicen por igual de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes.

La comunicación y la formación son herramientas fundamentales para informar y concienciar a la Compañía del contenido y objetivos del Plan de Igualdad. Por ello, es importante adoptar medidas dirigidas a **proyectar una imagen exterior de empresa comprometida con la igualdad de oportunidades**.

- ✓ Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres, garantizando que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- ✓ Sensibilizar y formar sobre igualdad en el trato de oportunidades y corresponsabilidad 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 selección, clasificación, promoción, y acceso a la formación.
- ✓ Además, en materia de Responsabilidad Social Corporativa, INECO potenciará todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contribuirán a la difusión de las iniciativas que se adopten en esta materia. Asimismo, realizará acciones tendentes a consolidar la existencia en INECO de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el desarrollo de acciones específicas orientadas a obtener la sensibilización y la implicación del personal, a todos los niveles, con una igualdad real de oportunidades.
- ✓ Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- ✓ Se potenciará la sensibilización de toda la plantilla en materia de conciliación y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Especialmente, se trabajará por la “*sensibilización positiva*” respecto del personal de las estructuras de Dirección y Gestión, en aras de garantizar la neutralidad y la igualdad de trato y oportunidades en las decisiones adoptadas en materia de gestión de personas.

Se hará referencia a la materia de Igualdad en aquellos foros, cursos y formaciones donde participe la Empresa con Colegios, Institutos y Universidades.

En materia de comunicación, se velará para que el lenguaje de los documentos y comunicaciones sea neutro, erradicando el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Se establecerán criterios generales para el uso de lenguaje no sexista en la empresa que serán publicados en la Intranet en el plazo de 12 meses desde la aprobación del presente Plan.
- En el plazo de 6 meses desde la aprobación del presente Plan, se creará un apartado en la Intranet destinado a la igualdad para divulgar y difundir cuestiones relevantes en esta materia, dando a conocer a toda la plantilla las medidas que se están aplicando, con el objeto de fomentar el disfrute de las medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres, incentivando el disfrute de permisos, reducciones de jornada, etc.
- 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, en el plazo de 3 meses desde la aprobación del presente Plan o desde su fecha de alta en la empresa. Para ello se les ofrecerá formación al respecto.

OBJETIVO

Garantizar una política formativa basada en la igualdad de trato y de oportunidades que mantenga el desarrollo personal y profesional dentro de nuestra Empresa. Cabe destacar que la formación es uno de los pilares básicos del desarrollo profesional y personal, por lo que resulta necesario mantener un **nivel de formación equilibrado entre mujeres y hombres presentes en la organización y su distribución jerárquica.**

- ✓ Invitar a programas formativos donde se traten materias de igualdad y conciliación al personal de la Dirección de Personas y miembros del Comité de Empresa.
- ✓ Inclusión de la perspectiva de igualdad de género en los programas de formación dirigidos al personal de las estructuras de Dirección y Gestión.
- ✓ Garantizar criterios de acceso neutro a programas de desarrollo.
- ✓ Recomendar a las diferentes unidades organizativas la inclusión en los programas de formación de cada puesto el mismo porcentaje de mujeres y hombres que el que existe en el puesto.
- ✓ Fomentar la comunicación y formación, bien sea online, a distancia o presencial, en materia de igualdad de oportunidades, así como de conciliación familiar y laboral a todo el personal con independencia del puesto o cargo que ocupe.
- ✓ Incentivar el acceso de las mujeres a cursos relacionados con materias más técnicas que tradicionalmente han sido realizados por hombres, así como en aquellos cursos orientados al desarrollo directivo.
- ✓ Potenciar alternativas formativas como la formación online y a distancia (metodologías de formación e-learning), de forma que se permita compatibilizar los periodos de conciliación como el descanso por nacimiento, reducción por guarda legal o excedencia por cuidado de hijas o hijos y/o de familiares dependientes.
- ✓ Informar, sensibilizar y formar a todos los intervinientes en los procesos de selección y de promoción, desde el técnico de selección hasta el responsable de la unidad organizativa que solicita el puesto, a partir de la aprobación del presente Plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Ofrecer una píldora formativa a toda la plantilla sobre igualdad y conciliación en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Plan. Se facilitará informe sobre el grado de participación y las fechas de próximas convocatorias.
- Ofrecer una píldora formativa a toda la plantilla sobre acoso moral, sexual y por razón de sexo, en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Plan. Se facilitará informe relativo al grado de participación y las fechas de próximas convocatorias.
- Se realizarán evaluaciones semestrales recabando información sobre el nivel de personas formadas (por sexo y puesto).
- Se reportará semestralmente a la Comisión de Seguimiento sobre las formaciones impartidas y el seguimiento de las personas trabajadoras.

4) Promoción y clasificación profesional.

OBJETIVO

El fomento del desarrollo profesional dentro de la empresa es uno de los pilares estratégicos de la Dirección de Personas. En este sentido, se debe garantizar la igualdad de oportunidades a la hora de poder acceder a las promociones internas de las vacantes que se produzcan.

Para ello, debe mantenerse la **ejecución de proyectos y programas de descripción de puestos, evaluación e identificación de potencial** que permiten, con independencia del sexo, identificar el talento, potenciarlo y gestionarlo a través de planes de carrera, adaptándolos a las necesidades del negocio.

- ✓ Garantizar la igualdad de trato de oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, velando que se cumplan los criterios establecidos en el Mapa de Puestos, fundamentados en los conocimientos, la experiencia y competencias de la persona trabajadora.
- ✓ Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- ✓ Potenciar los procedimientos y pautas establecidas por la Dirección de Personas en materia de promoción para garantizar la homogeneidad de los procesos llevados a cabo en cada una de las actividades y sus correspondientes Direcciones, en las que los puestos de trabajo serán ocupados por las personas más adecuadas en función de su titulación, experiencia, conocimientos específicos, idiomas y competencias, así como en un marco de igualdad desde la definición de los criterios de selección, hasta la designación de la persona más apta para cada puesto.
- ✓ Establecer un informe del personal promocionado anonimizado, segregado por sexo para poder tener información sobre el número de mujeres y hombres.
- ✓ En lo referente al protocolo de realización de entrevistas de salida ante bajas voluntarias, se incluirán en la definición de los motivos aspectos que permitan descartar/detectar posibles situaciones de discriminación.
- ✓ Realizar un informe desagregado por sexo sobre las bajas más frecuentes.
- ✓ Realizar un análisis exhaustivo para identificar los perfiles de mujeres susceptibles de ser asimiladas a tituladas en el plazo de un año desde la entrada en vigor del Plan.
- ✓ Se impulsará a través de la Comisión de Igualdad un Programa enmarcado en el compromiso de INECO con la Agenda 2030 y en concreto como apoyo al ODS 5: Igualdad de Género. Este Programa estará basado en metodologías de mentoring y estará dirigido a apoyar el desarrollo profesional de las Mujeres con alto potencial en INECO, dotándoles de un espacio de relaciones de valor, así como las herramientas, recursos y metodologías que favorezcan su desarrollo personal y profesional realizando el seguimiento correspondiente.
- ✓ Formar en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres al personal responsable en procesos de promociones.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Realización de evaluaciones semestrales recabando información sobre las promociones efectuadas en la Compañía (por sexo y puesto).
- Reporte sobre la formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres impartida al personal responsable en procesos de promoción, en el plazo de seis meses desde la aprobación del presente Plan.
- Reporte anual de los perfiles de las mujeres susceptibles de ser asimiladas a tituladas.
- Se realizará un análisis desagregado por sexo, de manera anual, que comprenderá los tipos de baja más frecuentes.

5) Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO

Potenciar las medidas implementadas en el Plan Concilia, identificando posibles **nuevas áreas de actuación** que contribuyan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con el objeto de lograr ser partícipes de los cambios que se están produciendo en la sociedad.

- ✓ En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se aplicarán las medidas de conciliación vigentes en la Compañía.
- ✓ Seguir garantizando el ejercicio de los derechos de conciliación, informando sobre ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- ✓ Seguir garantizando que personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean menoscabado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Informar, anualmente, de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por cuidado de hijas o hijos o cuidado de familiares.
- Recopilar trimestralmente datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.
- Informar semestralmente a la Comisión de los datos relativos al número de personas que se han acogido a situaciones de excedencia, reducción de jornada o adaptaciones de jornada relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVO

Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de **retribución fija, retribución variable y asignación de beneficios sociales**, así como medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

Dado que la brecha salarial se produce por la estratificación de puestos y funciones por colectivos, las distintas actuaciones a seguir en materia salarial, consistirán en potenciar una composición más equilibrada de los mismos que permita **fomentar la presencia del género menos representado en los diferentes puestos** y, de esta forma, valorar a partir de ese momento los resultados del análisis salarial.

- ✓ Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- ✓ INECO analizará las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad: Igualdad de retribución por trabajo de igual valor. Para ello, es necesario establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos y antigüedad con el objeto de tutelar que las diferencias tiendan a reducirse a fin de garantizar la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.
- ✓ Seguir aplicando en los salarios asociados a nuevas incorporaciones, así como en promociones, que se realicen salarios en atención a la política retributiva de la Compañía (con medidas como la aplicación de la mediana retributiva, etc.).

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Durante la vigencia del presente Plan, se realizará trimestralmente un informe en el que se incluirá la brecha salarial existente en cada momento y según lo establecido en la legislación vigente. Del mismo modo, se aportará a petición de la Comisión, datos salariales actualizados del Diagnóstico de Situación, con la finalidad de adoptar medidas que permitan su reducción, garantizando el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- En concreto, se fija como objetivo la reducción de la brecha salarial global, al menos, medio punto porcentual cada año.
- Asimismo, se asume el compromiso de realizar trimestralmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias en INECO, gestionando la información en clave de género.

OBJETIVO

INECO es sensible a actuar inmediatamente ante las situaciones de acoso moral en el trabajo. Por todo ello, se desarrollan unas medidas que garanticen un ambiente de respeto entre las personas trabajadoras de INECO.

- ✓ Prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, mediante el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el **establecimiento de un procedimiento interno, ágil y sencillo, rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa.**

En este sentido, **se considera acoso toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico**, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esta conducta.

El concepto de acoso incluye, entre otras, las manifestaciones que se enumeran a continuación:

- (i) **Impedir que la persona se exprese:** Negar la posibilidad de expresarse, por parte de sus compañeros o superior jerárquico, interrupciones constantes, gritos o insultos, críticas del trabajo o vida privada, amenazas telefónicas, verbales o escritas, etc.
- (ii) **Aislar a la persona:** No hablarle, asignarle un puesto de trabajo que le aleje y aisle de las personas trabajadoras, prohibir a las mismas que le hablen, etc.
- (iii) **Desprestigiar a la persona ante el resto de personas trabajadoras:** Hablar mal de ella, calumniarla, difundir rumores, dar a entender que tiene problemas psicológicos, burlarse de discapacidades, mofarse de su vida privada, origen o nacionalidad, imitar los gestos, voz, forma de caminar, etc.
- (iv) **Desacreditar a la persona en su trabajo:** no encargarle ninguna tarea, privarle de toda ocupación y procurar que tampoco pueda buscarla por su cuenta, encargar tareas totalmente inútiles y/o absurdas, encomendarle sin cesar nuevas tareas, hacerle realizar trabajos humillantes, encargarle tareas que exigen un nivel de cualificación muy superior o muy inferior, con el objetivo de desacreditarla, etc.
- (v) **Comprometer la salud de la persona:** Obligarla a realizar tareas en contra de su conciencia o creencias, someterla a trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud, amenazarla con violencia física, agredirla físicamente, ocasionarle gastos con la intención de hacerle daño, ocasionar daños en su domicilio o en su puesto de trabajo, agredirla sexualmente, etc.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO MORAL EN INECO

1. OBJETO

El presente procedimiento describe el proceso a seguir por todo el personal de INECO en caso de padecer situaciones de acoso psicológico (mobbing), aplicándose para la resolución de las situaciones descritas medidas de conciliación y análisis guiadas, tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes y el respeto a la ley así como a los demás.

2. DEFINICIONES

2.1. Definición de acoso psicológico o mobbing.

En la actualidad, coexisten distintas definiciones de acoso psicológico o mobbing. Una de ellas, es la presentada en la NTP 854 del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo que define el acoso como:

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Se trata de un proceso de **conductas no ocasionales, sino repetidas y prolongadas en el tiempo**. Dicho proceso tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la persona afectada, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del género, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la persona afectada y en todos los casos atenta contra la identidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Las situaciones de acoso psicológico o mobbing a las que se pueden encontrar expuestas pueden implicar:

- Ataques verbales y/o físicos.
- Denigración y/o aislamiento social.
- Violencia física y/o psicológica.
- Rechazo intencionado de la comunicación directa.

Asimismo, debe tener **direccionalidad e intencionalidad**; es decir, estar dirigido a una persona o grupo de personas y actuar con la intención de anular laboral o psicológicamente a la persona o grupo.

El acoso psicológico puede presentarse bajo tres supuestos:

- a) Descendente (del superior al inferior en la jerarquía) también llamado bossing.
- b) Ascendente (del o de los inferiores jerárquicos al superior).
- c) Horizontal (entre iguales en rango o posición jerárquica).

Desde la perspectiva legal, el acoso moral es un delito contemplado en el artículo 173.1 del Código Penal.

El acoso moral o psicológico en el trabajo es contrario al principio de igualdad de trato, y vulnera el derecho a la integridad moral e igualdad reconocidos a nivel constitucional, tratándose además de un fenómeno que en el ámbito normativo laboral desconoce y menoscaba el derecho de toda persona trabajadora a que se respete su intimidad y dignidad; la infracción de dichos derechos es constitutiva de un incumplimiento de las obligaciones contractuales.

7 a) Prevención del acoso moral.

2.2. Formas de expresión del acoso psicológico o mobbing.

- **Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona.** Ridiculizar, reírse del aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, estilo de vida, etc.
- **Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona.** Cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar. Privación de la realización de cualquier tipo de trabajo. Negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo. Solicitar a la persona trabajadora demandas contradictorias o excluyentes.
- **Acciones que manipulen la comunicación o la información.** No informar a la persona trabajadora sobre distintos aspectos de su trabajo. No aclarar sus funciones y responsabilidades. No enseñar los métodos de trabajo a realizar. No enseñar la cantidad y calidad del trabajo a realizar. Mantener a la persona trabajadora en una situación de incertidumbre. Hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazando, criticando, o reprendiendo acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.). Utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar. Acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.
- **Acciones de inequidad.** Establecer diferencias de trato. Distribución no equitativa del trabajo.
- **Abuso de autoridad.** Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo. Acciones de represalia frente a las personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.
- **Trato vejatorio.** Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora. Reprenderla reiteradamente delante de otras personas. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.

3. PRINCIPIOS DIRECTORES.

INECO, en atención al compromiso con la Igualdad, declara que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho fundamental de conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, la empresa reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todo el personal disfruta de igualdad de trato, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede ni debe ser tolerada.

Los comportamientos señalados ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de las personas, siendo calificados como maltrato físico y/o psicológico. Asimismo, también perjudican los objetivos y la labor de la entidad; por consiguiente, INECO se compromete a atender todos los casos de acoso de los que tenga conocimiento por parte de las personas trabajadoras de la entidad, todo ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda o quiera emprender.

INECO garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual a todas las personas implicadas.

Las personas trabajadoras de INECO que puedan encontrarse inmersas en un proceso en aplicación del presente procedimiento, se comprometen a guardar la máxima discreción y confidencialidad en referencia a la información a la que puedan acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía. Toda información relativa a evaluar la existencia de una situación de acoso, se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

La persona solicitante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos establecidos, reconoce haber sido informado/a sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, INECO pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la entidad.

La Comisión de Investigación tratará todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas normas de aplicación.

4. PROCEDIMIENTO

4.1. Definiciones a efectos del presente procedimiento.

El término “persona protegida” se refiere a todas las personas que forman parte de la organización y, amparadas por el presente procedimiento, se encuentran inmersas en una situación de acoso, ya sea como persona solicitante o como denunciado.

El término “solicitante” se refiere a toda persona que comunica una situación de acoso, pudiendo ser otra persona diferente de la persona que lo padece.

El término “denunciado” se refiere a toda persona respecto de la cual se acusa de someter a otra a una situación de acoso.

El término “persona mediadora” es la persona encargada de atender y tramitar las solicitudes de las personas trabajadoras referentes a posibles situaciones de acoso laboral, sea cual fuere su origen. Asumirá la función de la persona mediadora el responsable del Servicio de Seguridad y Salud.

La persona mediadora debe regir su actuación por los principios de discreción, confidencialidad, imparcialidad, independencia, autonomía e igualdad de trato a las partes implicadas.

Entre las funciones de esta persona mediadora se encuentran (relación no exhaustiva):

- Dar soporte a las personas que denuncien estar en situación de acoso psicológico (mobbing) y/o por razón de género y cerciorarse de que realmente puedan estar padeciendo este tipo de situaciones de acoso.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones en cada caso.
- Facilitar otras vías de soporte (médicas, psicológicas, etc.).

El término “Comisión de Investigación”, cuya composición se informará a toda la plantilla de INECO. La Comisión de Investigación estará formada por:

- La Directora General de Organización y Recursos.
- El/la Director/a General de la Dirección a la que pertenezca la persona trabajadora solicitante.
- El Director de Personas.
- La persona mediadora.
- El/la Delegado/a de Prevención designado/a por y entre los Representantes de Personal.

Entre las funciones de esta Comisión se encuentran (relación no exhaustiva):

- Pedir asesoramiento externo, para poder obtener información que aporte datos en relación a los posibles orígenes de la situación, así como de los efectos. El asesoramiento externo se concretará en un informe que quedará en custodia de la Comisión de Investigación con carácter confidencial.
- Realización de un informe detallado de cada uno de los casos que lleguen a su conocimiento en el que se propondrá, de ser posible, la aplicación de medidas preventivas y de actuación.
- Valorar y proponer la adopción de medidas cautelares y disciplinarias según el caso.

La expresión “comunique una situación de acoso” se refiere a la comunicación que realiza una persona trabajadora de la entidad relativa a una situación de acoso, que según su opinión se encuentre padeciendo, dirigiendo la misma a las personas que forman la Comisión de investigación.

5. APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

5.1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia cuando la persona trabajadora de cualquier centro de trabajo perteneciente a INECO u otras oficinas donde preste servicios se siente objeto de una situación de especial relevancia para dicha persona y, que le afecta de manera negativa a su salud y/o a su trabajo. El inicio del procedimiento también puede ser debido a situaciones de mayor gravedad definidas como acoso psicológico (mobbing).

Previamente, la persona solicitante podrá solicitar apoyo a la Representación Legal de los Trabajadores, si así lo estima oportuno.

Asimismo, los superiores jerárquicos estarán atentos a posibles situaciones de acoso respecto a sus subordinados, informando, en su caso, sobre cualquier conducta reprochable a la Dirección de Personas.

Por otra parte, todo afectado por cualquiera de las conductas mencionadas, deberá ponerlo en conocimiento de la persona mediadora por escrito o a través del correo electrónico **mediacion@ineco.com**.

Si una tercera persona observara una de las situaciones descritas en el párrafo anterior, lo podrá poner en conocimiento de la persona mediadora de manera directa, pudiendo realizar dicha comunicación de la misma forma anteriormente descrita.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las denuncias anónimas.
 - Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.
- La persona que inicia el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona solicitante o de la persona denunciada.

5.2. Desarrollo del procedimiento

La persona mediadora, al ser informada por la persona solicitante, se pondrá en contacto con la persona afectada en un plazo no superior a tres días hábiles desde la fecha de la comunicación, solicitándole cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una información detallada de los acontecimientos. En un principio se solicitará, como mínimo:

- a) El nombre y apellidos de la persona solicitante y manera de comunicarse con la misma (número de teléfono o e-mail).
- b) El nombre y apellidos de la persona demandada y relación laboral.
- c) La naturaleza de la situación a que se encuentra sometido/a.
- d) Nombre de los testigos (de existir) que la persona solicitante indica con el objeto de que sean escuchados por la Comisión de Investigación.
- e) Anamnesis (conjunto de datos del historial relevantes de la persona) socio-laboral.
- f) Descripción del puesto de trabajo, funciones, unidad organizativa, etc.
- g) Descripción cronológica del conflicto.

La persona solicitante recibirá un acuse de recibo de la recepción de su denuncia por parte de la persona mediadora.

Si la persona solicitante es distinta de la persona que supuestamente está sufriendo una situación de acoso, el Interlocutor valorará la convocatoria de ésta para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por el/la solicitante.

Tras la recepción de la denuncia, la persona mediadora analizará su contenido y, a continuación, mantendrá una reunión con la persona solicitante, al objeto de conocer con precisión todos los aspectos o matices que hayan quedado poco claros en su declaración escrita.

Se mantendrán cuantas reuniones sean necesarias con la persona solicitante a los efectos de que esta confirme la realidad, exactitud y absoluta veracidad de sus manifestaciones. Se levantará acta por cada una de las reuniones que se celebren.

En ningún caso se deberá mostrar desinterés o falta de credibilidad respecto a los comportamientos de otros compañeros/as que sean narrados por la persona solicitante, debiendo evitarse, asimismo, todo comentario que, de algún modo, reste importancia o banalice sobre los hechos que están siendo descritos por la persona solicitante.

Durante esta fase, se recabarán todos los datos que resulten necesarios para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia. A este respecto, la información suministrada a través de testigos y/o escritos será especialmente relevante a la hora de decidir sobre cada caso concreto.

Si fuese posible, la persona mediadora deberá citar a aquellas personas trabajadoras que como compañeros/as de trabajo y, en su caso, testigos de la presunta situación de acoso, puedan aportar su declaración sobre los hechos producidos.

7 a) Prevención del acoso moral.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, la figura de la persona mediadora, citará a la persona denunciada para conocer su versión de los hechos y que manifieste lo que a su derecho convenga. La persona denunciada podrá hacerse acompañar de su representante.

Una vez analizado el caso y las pruebas que se presenten, el mediador valorará de manera inmediata si procede actuación o finaliza el procedimiento por no plantearse una situación objeto del mismo.

En el plazo máximo de dos días laborables desde la recopilación de la información ampliada a la denuncia, la persona mediadora dará respuesta al solicitante informándole de su tramitación o no mediante el presente procedimiento:

- En caso de que la denuncia planteada no sea objeto de tramitación por el presente procedimiento por no ser objeto del mismo, se dará el caso por cerrado y se archivará la denuncia comunicándose así al solicitante.
- En caso de que la denuncia sea objeto de tramitación por el presente procedimiento se dará trasladado en el seno de la Comisión de Investigación, la cual reunida continuará con las actuaciones siguientes:
 - La Comisión de Investigación valorará la aplicación de manera inmediata de medidas preventivas cautelares, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas. En caso de que la Comisión decida la conveniencia de establecer alguna medida de tipo cautelar, el Director de Personas de INECO las aplicará directamente, siendo una de las posibles medidas cautelares a implantar la posibilidad de dejar de trabajar con la persona o personas demandada o la persona solicitante sin temor a ser objeto de ningún tipo de desventaja o represalias.

- La Comisión de Investigación en su conjunto analizará inicialmente el caso y valorará la participación de expertos externos (psicólogo, etc.), quién, en su caso, entregará un informe de valoración de la situación a la propia Comisión.
- La Comisión de Investigación acordará una reunión con la persona solicitante en el centro de trabajo, a no ser que ésta manifieste lo contrario; en cuyo caso, se realizará en el lugar que ambas partes acuerden.
- La Comisión de investigación informará a las personas implicadas del inicio del proceso y, de la necesidad de mantener una reunión, acordando la fecha y horario de la misma.

En función de las reuniones pertinentes y atendiendo a las características, así como al grado de gravedad del caso en los casos de conflicto interpersonal de menor gravedad, la Comisión valorará todas las medidas posibles existentes en Derecho.

7 a) Prevención del acoso moral.

En este caso la Comisión de investigación planteará un plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará nuevamente la necesidad de adoptar otras medidas cautelares.
- Recabará cuanta información considere precisa del entorno de las partes implicadas.
- Determinará otras personas que puedan ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona solicitante y del denunciado.

Llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

- Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del proceso de investigación.
- Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

Siempre que la persona trabajadora y la persona denunciada lo hayan requerido, ofrecerá a las personas entrevistadas la posibilidad de que, si lo desean, un Representante Legal de los Trabajadores esté presente durante la entrevista, previa aprobación del documento de confidencialidad correspondiente y siendo siempre y, en todo caso, el mismo representante.

Los casos de mayor gravedad, propiciarán una comunicación inmediata a la Directora General de Organización y Recursos por parte de la Comisión de investigación informando de medidas preventivas propuestas.

- La Comisión de investigación analizará detalladamente cada uno de los casos que lleguen a su conocimiento y en el plazo máximo de 15 días laborables desde el momento de tener conocimiento del mismo realizará un informe detallado en el que se propondrá, de ser posible la aplicación de medidas preventivas y de actuación.

- El Comité de Dirección dispondrá de un plazo máximo de 5 días laborales desde la recepción del informe de la Comisión de investigación, para analizarlo y autorizar la aplicación de las medidas propuestas y comunicar la decisión a las personas implicadas.
- Sí la persona solicitante no se encuentra satisfecha con la resolución tomada podrá ejercer sus derechos fundamentales utilizando para ello los recursos establecidos en la legislación vigente, amparados por la Constitución española de 1978 y del Código Penal, Ley Orgánica 10/1995

5.3. Garantías del procedimiento.

- Todo el procedimiento se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad. Según el Reglamento General Europeo de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el cumplimiento de todos los principios aplicables en materia de protección de datos y el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.
- Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la Comisión, que dejará constancia de estos hechos en el mismo, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

- Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de confidencialidad.
- Respecto 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. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona solicitante 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: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso 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 proceso 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 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.
- Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido, susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado, se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier persona trabajadora.
- Las denuncias o alegaciones que se demuestren falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, así como las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, se pondrán en conocimiento de la Dirección de la Entidad a los efectos disciplinarios que procedan, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder a los perjudicados por estas acciones fuera del ámbito laboral.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Durante la vigencia del presente Plan se realizará anualmente un informe en el que se incluirán las medidas adoptadas en esta materia en atención a las denuncias presentadas.

OBJETIVO

Prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, mediante el establecimiento de compromisos en orden a la **información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, ágil y sencillo**, rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa.

- Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, y a un entorno laboral que garantice su dignidad, así como su integridad física y moral.
- La consideración del acoso sexual como contrario al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.
- El derecho a la libertad y orientación sexual, así como a la identidad de género deben ser respetados y la compañía velará por que se eliminen las conductas que puedan provocar discriminaciones, menoscaben este derecho o atenten contra la integridad física o psíquica de quienes las sufran.
- La Comisión de Igualdad no tolerará actuaciones tendentes hacia la violencia de género y/o sexual y se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia de género y/o sexual.
- Las conductas discriminatorias, intimidatorias y ofensivas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, comportamientos físicos o roces indeseados que suponen una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.
- Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción, disciplinaria, administrativa o penal, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.
- El protocolo tiene como objetivo principal establecer un entorno laboral, personal y ambiental libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual en Ineco. Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados serán de aplicación a todas las personas trabajadoras.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, se regulará la revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, género y orientación sexual, concretando todos los elementos necesarios e imprescindibles. Se dejará constancia en el acta de la reunión.
- Se promoverá la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, así como de acciones censurables, tomándose las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.
- Se promoverá un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas trabajadoras.
- Se realizará un informe anual de casos de acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual con los casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada, que se presentará a la Comisión de Seguimiento.
- Durante la vigencia del Plan se realizarán campañas de difusión y concienciación contra el acoso sexual.

OBJETIVO

Difundir, aplicar y revisar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección y al mantenimiento del empleo.

- ✓ Garantizar la correcta aplicación de todas medidas legales y contenidas en el presente Plan a las personas trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género.
- ✓ Incluir un documento específico en materia de violencia de género que recoja todos aquellos derechos laborales asociados a la misma. Dicho documento se incluirá en la INET corporativa.
- ✓ Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación internos de las medidas previstas en materia de igualdad, aplicables a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
- ✓ Analizar en la Comisión de seguimiento que las medidas comprendidas en este capítulo sean de aplicación a las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias de género tales como agresiones, abuso sexual, etc. Teniendo reconocidas sentencia firme o la aplicación de medidas cautelares.
- ✓ Informar a la Comisión de Seguimiento de los casos de víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando siempre el anonimato de la persona trabajadora.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Se informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de todas aquellas personas que hayan acreditado tener la condición de víctimas de violencia de género, garantizando siempre el anonimato de la persona trabajadora. Procurando que, al menos, una de ellas sea en torno al 25 de noviembre.
- Se realizarán campañas de concienciación y denuncia de la violencia de género.

OBJETIVO

Potenciar la dimensión de género en seguridad y salud, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

- ✓ Incluir en la INET un documento específico sobre el procedimiento a seguir en caso de riesgo en el embarazo, para conocimiento de todas las personas trabajadoras.
- ✓ La Comisión de Seguimiento podrá proponer posibles mejoras al Comité de Seguridad y Salud en materia de Igualdad.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Se facilitará anualmente un informe desagregado por sexos relativo a los datos de siniestralidad laboral, así como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la plantilla.

OBJETIVO

El seguimiento es un instrumento esencial para analizar 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 ejecución. A su vez, el establecimiento de mecanismos de evaluación permitirá conocer el nivel de satisfacción alcanzado, así como el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y su plantilla.

Para realizar una **evaluación periódica de las distintas medidas**, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas. Del resultado de dichas revisiones, se realizará un informe de conclusiones que será presentado a la Comisión de Igualdad para su conocimiento.

El seguimiento del Plan de Igualdad y de las medidas en él contenidas se efectuará a través de:

- ✓ Una persona **Responsable de Igualdad**. La Dirección de la Empresa nombrará a una Responsable de Igualdad, quien dispondrá de las siguientes facultades:
 - Mantener la interlocución directa entre la Empresa y sus personas trabajadoras en temas relativos a la Igualdad.
 - Informar a la Dirección de Personas del funcionamiento del Plan de Igualdad, y en su caso, proponer recomendaciones de mejora.
 - Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y se mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente acuerdo y en el Plan de Igualdad aplicable.
 - Elaborar un informe periódico sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad.
 - Informar, formar y sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad.
- ✓ La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**. En el mes de enero de 2020 se constituirá la Comisión de Seguimiento en la materia, constituida, de manera paritaria, por los Representantes de la empresa que se designen al efecto y por la parte social firmante de este Plan.

La persona Responsable de Igualdad coordinará las reuniones periódicas de la Comisión.

La Comisión de Seguimiento se reunirá al menos semestralmente de manera ordinaria o, a petición de cualquiera de las partes, mediante convocatoria extraordinaria, que deberá ser convocada en las 72 horas siguientes a la petición, siempre que exista causa que lo justifique.

- ✓ Se realizará periódicamente un informe con el objeto de analizar la efectividad de las medidas implantadas.
- ✓ Las funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán:
 - Seguimiento del cumplimiento de las medidas.
 - Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
 - Evaluación de las medidas adoptadas.
 - Realizar funciones de asesoría en materia de igualdad.
 - Interpretación del Plan de Igualdad.
 - Conocimiento trimestral, semestral o anual, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación. De este modo, las medidas que se puedan realizar deberán informarse previamente a la Comisión.
 - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
 - Intervención cuando desde algún centro de trabajo les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde personas trabajadoras concretas, cualquiera que sea el motivo (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.).

En Madrid, a 21 de noviembre de 2019.

COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

REUNIDOS

-De una parte y en representación de INECO, actúan, Eva María Pulido Rodríguez, Directora General de Organización y Recursos; Jorge de San José Torija, Director de Personas; Ainhoa Zubieta de Piquer, Subdirectora de Economía, Planificación y Medio Ambiente, Luis Janeiro Diez, Subdirector de Administración, Relaciones Laborales y Seguridad; Elena Sánchez de Rozas, Gerente de Área de Servicios Técnicos y Daniel Navarro Sánchez, Gerente de Área de Administración de Personal y Relaciones Laborales.

-Por parte la Representación Legal de los Trabajadores en la Comisión de Igualdad, Inmaculada Díaz-Ramos (Sindicato CSIT UNIÓN PROFESIONAL); Elena Fernández Sanz, Marta Molinero López (Sindicato EXPRESAT); Maribel Santos Pérez (Sindicato CC.OO. Actuando como asesora Ana Ayuga Cedrón), Erika Villafaina Gil y Alicia de la Fuente Marín (Sindicato UGT).

Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de INECO:

ACUERDAN

PRIMERO.- La aprobación del presente Plan de Igualdad, que será de aplicación en todos los centros de INECO en el territorio español y a la totalidad de su plantilla, así como en todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la Compañía.

SEGUNDO.- El plazo de vigencia del mismo es de cuatro años a contar desde la fecha de aprobación, prorrogables de forma automática por el mismo periodo, salvo que fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes mediante comunicación por escrito a la otra parte con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Caso de que se produzca la denuncia del mismo, el Plan se mantendrá vigente hasta la firma de uno nuevo. No obstante lo anterior, a petición de la Comisión de Igualdad se podrá solicitar mejoras del Plan de Igualdad durante la vigencia del mismo.

Las partes se comprometen a realizar un trabajo exhaustivo en la Comisión de Seguimiento utilizando medios de trabajo como, por ejemplo, fichas de control.

TERCERO.- La entrada en vigor del Plan de Igualdad quedará supeditada a la autorización por parte de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, previa emisión de los informes favorables por parte de ENAIRE y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos al respecto, de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo de 13 de febrero de 2014 de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos y la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Una vez que se haya autorizado el presente acuerdo por la Comisión de Seguimiento, el mismo adquirirá plenos efectos, sin necesidad de ser ratificado por las partes integrantes de la comisión negociadora.

Por el contrario, en caso de que la CSNCEP no autorizara el presente preacuerdo, el mismo quedará sin efecto.

Sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad, firman los presentes como miembros de la Comisión Negociadora en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.