

PLAN DE IGUALDAD

THALES ESPAÑA

NOVIEMBRE 2019

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

- **INTRODUCCIÓN**
- **COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**
- **CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - **DEFINICIONES**
- **ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - **PERSONAS DESTINATARIAS**
 - **VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**
- **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - **OBJETIVOS GENERALES**
 - **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- **ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS , MEDIDAS Y DESARROLLO**
 - **A.-RESPONSABLE DE IGUALDAD**
 - **B.- SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO**
 - **C.- PROMOCIÓN**
 - **D.- FORMACION**
 - **E.-RETRIBUCIÓN**
 - **F.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
 - **G.- COMUNICACIÓN**
 - **H.-SALUD LABORAL**
 - **I- PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
 - **J.- MEDIDAS LEGALES PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
- **COMISIÓN DE IGUALDAD, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

- **ANEXO 1: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**
 1. PRINCIPIOS
 2. OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO
 3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO
 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO
 5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
 6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO
 7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO
 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

- **ANEXO 2: GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO**
 - GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
 - ACUERDO PREÁMBULO
 - AMBITO DE APLICACIÓN
 - LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO
 - PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004
 - SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Introducción

[BACK TO CONTENT](#)

La sociedad ha hecho en los últimos cuarenta años un largo recorrido en materia de igualdad, sin embargo siguen existiendo barreras que obstaculizan la presencia de las mujeres en igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

El objetivo de querer conseguir esta igualdad entre mujeres y hombres ha llevado, y todavía lleva, a cambios sociales y culturales importantes apoyados siempre en la Constitución, que en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo, entre otros.

También la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición y en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral esta ley propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Para materializarlo, las empresas tenemos en el Plan de Igualdad una herramienta que nos sirve para impulsar el cambio que ha de producirse en la planificación estratégica de la empresa, con perspectiva de género, para aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos.

En este sentido, Thales España tiene ya la experiencia de haber firmado su I Plan de Igualdad en 2011, su II Plan de Igualdad en 2014 y ahora, en 2019, este III Plan de Igualdad.

Los cambios introducidos desde los planes de igualdad benefician sin duda a toda la plantilla, pero el éxito de su implantación no solo depende del compromiso y voluntad de la Dirección de la empresa, sino que requiere de la implicación y participación de todo el equipo humano de la empresa.

Desde la Comisión de Igualdad, formada por personas de la Dirección de la Empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores, animamos a toda la plantilla de Thales España a hacer suyo este III Plan de Igualdad que ahora ponemos en marcha.



Compromiso de la Dirección

[BACK TO CONTENT](#)

La Dirección de Thales España GRP, SAU establece entre sus objetivos estratégicos, alineados con las políticas corporativas del Grupo Thales y la legislación vigente, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad y el desarrollo de aquellas medidas que faciliten la conciliación entre vida personal y laboral, entendiendo como tales:



- Calidad de Empleo: fomentar el empleo sostenible y la calidad del contenido de nuestros puestos de trabajo, promoviendo la mejora continua de las competencias de nuestros y nuestras profesionales.
- Conciliación de Vida Personal y Profesional: respetar el entorno personal y familiar de toda la plantilla buscando medidas que den respuesta a sus necesidades y consigan un correcto balance de ambos entornos.
- Igualdad de Oportunidades entre los hombres y las mujeres que configuran nuestra organización, con especial enfoque en:
 - Formación
 - Selección de personal
 - Contratación y Compensación
 - Desarrollo Profesional
 - Conciliación/Corresponsabilidad
 - Comunicación
- Respeto a la Diversidad: formar y promover la no discriminación por razón de edad, estado civil, raza, religión, orientación sexual, expresión sexual e identidad de género o cualquier otra característica personal, física o social, entre nuestro personal.
- Cumplimiento con la legislación vigente y con las políticas corporativas tales como el Código Internacional de Conducta Empresarial e Igualdad de Oportunidades o la Política de Diversidad e Inclusión, entre otras.
- En esta línea, y como mandato de la legislación en esta materia, se creó una Comisión de Igualdad, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, que se encargó de realizar los estudios y trabajos que han servido para la definición y aprobación de este III Plan de Igualdad.

Características generales del Plan de Igualdad



El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que definen el presente plan de igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa
- Dispone del compromiso asumido por la Dirección de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan
- Transversaliza la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.



Características generales del Plan de Igualdad

[BACK TO CONTENT](#)

DEFINICIONES

En este apartado se incluyen las definiciones contenidas en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para una interpretación común de algunos términos relacionados con la Igualdad y contemplados en el Plan:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

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

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

(Art. 5 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Discriminación directa e indirecta

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

(Art. 6 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Características generales del Plan de Igualdad

[BACK TO CONTENT](#)

DEFINICIONES

Discriminación por embarazo o maternidad

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

Indemnidad frente a represalias

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán discriminatorios en todo caso el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Art. 7 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Características generales del Plan de Igualdad

[BACK TO CONTENT](#)

DEFINICIONES

Acciones positivas

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

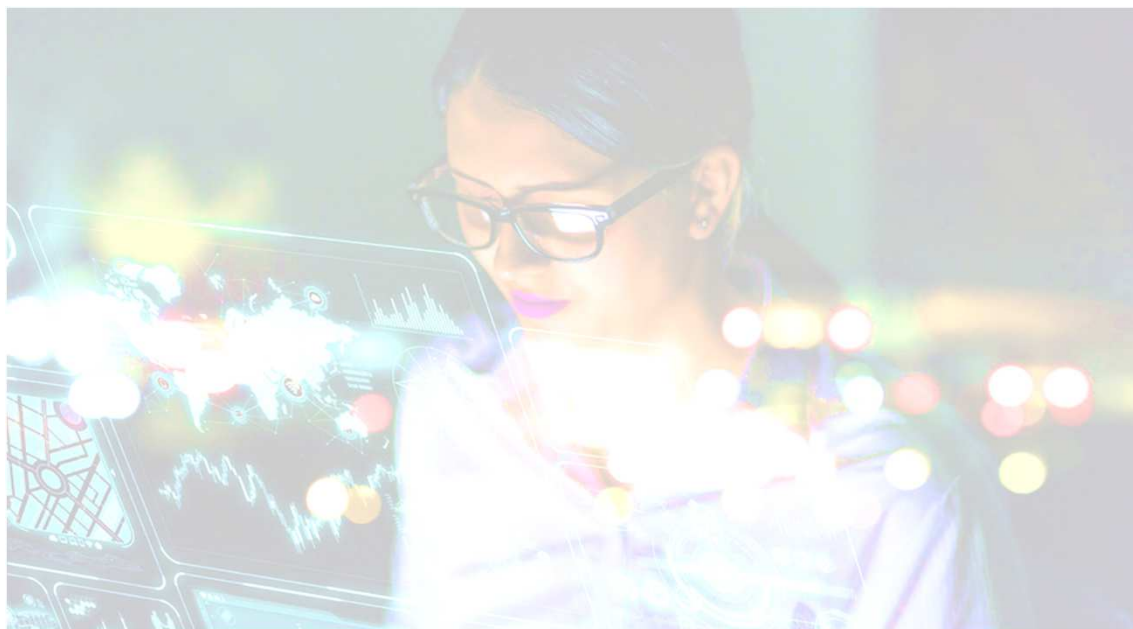
(Art. 11 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

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



Estructura del Plan de Igualdad

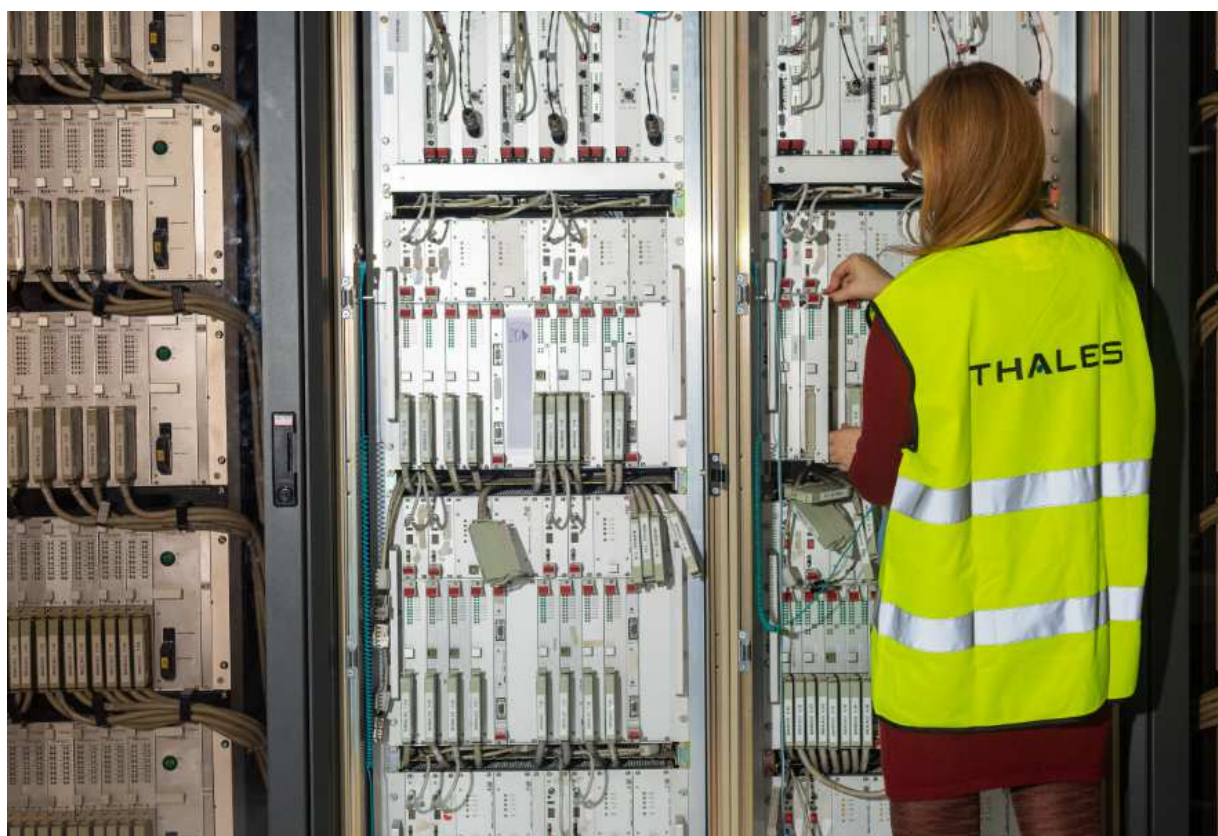


Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se realiza, anualmente, un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de los datos aportados por la empresa en materia de: características de la plantilla, selección, contratación, formación, promoción, retribución salarial y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este diagnóstico cuantitativo se acuerda en el seno de la Comisión de Igualdad.

A partir de las conclusiones del último diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se ha desarrollado el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

A través de la Comisión de Igualdad se realizará periódicamente el seguimiento de las acciones contempladas en este plan, los resultados conseguidos con las mismas y su impacto en la empresa.



Estructura del Plan de Igualdad



PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de Thales España, GRP, SAU y Thales Sistemas de Seguridad, S.L., afectando a todas las personas que contraigan una relación contractual con la empresa en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

VIGENCIA DEL PLAN

La elaboración y cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan de Igualdad, garantizándose este a través de actualizaciones de los objetivos contemplados en el presente Plan cuya vigencia será de 4 años



Objetivos del Plan de Igualdad



OBJETIVOS GENERALES

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, etc...

El Plan de Igualdad tiene como objetivo ser el marco de referencia donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo, es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.



Objetivos del Plan de Igualdad



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo al análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico se establecen los siguientes objetivos específicos:

- Generar una cultura empresarial de compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de Thales España.
- Difundir, concienciar y formar a la organización en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- Mejorar la proporcionalidad entre hombres y mujeres en la plantilla general de la empresa, especialmente en aquellos puestos con subrepresentación de mujeres.
- Propiciar medidas que permitan aumentar la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.
- Asegurar que la toma de decisiones se basa siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas que trabajan en Thales España a través de medidas concretas que hagan compatibles los ámbitos laborales, personales y familiares, fomentando la corresponsabilidad
- Garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres con categorías profesionales y niveles de responsabilidad similares, tanto en su salario base como en su complementos.
- Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo
- Incluir una guía integral para mujeres víctimas de violencia de género
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, tanto en el lenguaje como en la comunicación visual
- Incluir medidas con perspectiva de género en Seguridad y Salud, especialmente en los aspectos relacionados con la maternidad y la lactancia

Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



A.- RESPONSABLE DE IGUALDAD

OBJETIVO 1. Designar a una persona responsable de igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
A.1.1-Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación	RRHH	A la firma del Plan



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



B.- SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
B.1.1- Revisar los procesos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Comisión de Igualdad	Una vez al año
B.1.2- Establecer un procedimiento estandarizado de selección (de personal propio y becas) que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género e implantarlo en todos los procesos de selección.	Procedimiento de selección revisado.	RRHH	Una vez al año
B.1.3- Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Nº ofertas publicadas con compromiso / Nº ofertas publicadas	RRHH	A la firma del Plan de Igualdad



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



B.- SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
B.1.4- Elaborar y difundir un documento que contenga todas aquellas malas prácticas que no deben realizarse o deben evitarse en una entrevista de selección	Nº personas a las que se ha entregado el documento.	RRHH	A la firma del Plan de Igualdad
B.1.5- Formar al personal responsable de la selección y el acceso a la empresa, incluidos mandos intermedios, en el procedimiento de selección con perspectiva de género.	Nº personas formadas / Nº personas que participan en los procesos. Contenidos de la formación en igualdad.	RRHH	A la firma del Plan de Igualdad.
B.1.6- Facilitar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la información estadística desagregada por género, de los procesos de selección (tanto plantilla como becas), incluyendo, para los diferentes puestos de trabajo, el número de personas preseleccionadas, seleccionadas y contratadas finalmente.	Nº mujeres seleccionadas / Nº personas preseleccionadas Nº mujeres contratadas / Nº personas seleccionadas	RRHH	Cada 6 meses

Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



B.- SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 2: Considerar la igualdad de trato y oportunidades como principio fundamental en las políticas de acceso, de cara a mantener una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
B.2.1- Proponer al departamento de compras la inclusión de una clausula en materia de igualdad en los contratos con los proveedores	Clausula y nº de empresas firmantes	Comisión de Igualdad / RRHH	A los 6 meses de la firma del Plan
B.2.2- Informar a través de la Intranet a todas las personas empleadas de las distintas vías para acceder a las vacantes de empleo. Garantizar la accesibilidad de las ofertas de empleo a todas las personas empleadas a través de los cauces informativos existentes.	Vacantes publicadas	RRHH	Cada 3 meses



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



B.- SELECCIÓN Y ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 3: Incremento del porcentaje de mujeres en la plantilla. Infrarrepresentación femenina.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
B.3.1- En todos los procesos de selección, a igualdad de condiciones e idoneidad a una vacante o puesto, tendrá preferencia de acceso a la empresa la persona perteneciente al género menos representado, hasta que se consiga el equilibrio.	Nº mujeres incorporadas a puestos en los que están sub-representadas	RRHH	Cada 6 meses
B.3.2- Establecer, como mínimo, que 1 de cada 3 candidatos/as finalistas debe ser mujer, en las vacantes en las que el porcentaje de mujeres que aplican a la posición supere el 30%	Nº mujeres finalistas / Nº candidatos/as finalistas por puesto % de mujeres aplicantes por vacante	RRHH	Cada 6 meses
B.3.3- Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional y universidades para favorecer la entrada de mujeres con formación técnica acorde a los puestos que se requieren en la empresa.	Acciones de sensibilización o colaboración con las instituciones y en centros formativos.	RRHH	Anual
B.3.4- Seguimiento a nuevas incorporaciones de mujeres en las áreas dónde están sub-representadas	Entrevista a los 3 meses de su incorporación.	RRHH	Cada 6 meses

Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



C.- PROMOCIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
C.1.1- En todos los procesos de promoción de convenio, a igualdad de condiciones e idoneidad a un puesto, tendrá preferencia de promoción la mujer si pertenece al género menos representado en el área, hasta que se consiga el equilibrio.	Nº mujeres promocionadas en áreas en las que están sub-representadas.	RRHH	A la firma del Plan
C.1.2- Informar, formar y motivar a mujeres para garantizar su participación en procesos de promoción profesional por convenio	Nº de mujeres informadas Nº de mujeres formadas	RLT	Anual, antes del ejercicio de promoción
C.1.3- Formar específicamente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.	Nº de personas formadas / Nº de personas responsables que influyen en el proceso de promoción desagregado por género	RRHH	Anual, antes del ejercicio de promoción



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



C.- PROMOCIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
C1.4- Establecer un sistema de asesoramiento para apoyar a las mujeres que acaban de ser promocionadas.	Nº de mujeres asesoradas	RRHH	Anual, tras el ejercicio de promoción
C.1.5- Informar, a petición de la persona candidata, sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	Nº personas informadas / Nº personas no promocionadas por género	RRHH	Anual, tras el ejercicio de promoción
C.1.6- Informar a la Comisión de Igualdad y a la RLT de los criterios establecidos para la promoción por convenio a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos).	Informe por cada promoción.	RRHH	Anual, tras el ejercicio de promoción
C.1.7- Informar a la Comisión de Igualdad de las promociones de Convenio habidas, desagregadas por género, indicando grupo salarial categoría, departamento, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada.	Nº mujeres promocionadas Nº hombres promocionados	RRHH	Anual, tras el ejercicio de promoción
C.1.8- Difundir el Catálogo de LR's & Job family del grupo.	Catálogo	RRHH	A los 6 meses de la firma del Plan

Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



C.- PROMOCIÓN

OBJETIVO 2: Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
C.2.1-Durante la baja por maternidad, paternidad, adopción o excedencia por cuidado de hijos o mayores dependientes (RD 1148/2011) los empleados/as que así lo deseen, podrán acceder a formación, participar en la Evaluación Anual de Desempeño y en la Entrevista de Desarrollo Profesional y ser informados de cualquier cambio en la organización de la empresa o del entorno profesional.	Nº hombres informados Nº mujeres informadas	RRHH	Anual
C.2.2- Informar a la Comisión de Seguimiento de las promociones habidas entre las personas que hagan uso de medidas de conciliación (reducción jornada, teletrabajo, etc) así como baja por maternidad, paternidad o adopción y excedencias por cuidado o permisos sin sueldo.	Nº personas acogidas a medidas de conciliación promocionadas / Nº personas promocionadas	RRHH	Anual
C.2.3- Realizar estudio del equipamiento mínimo para salas y/o espacios de lactancia en los centros con demanda y capacidad para ello.	Nº centros con salas de lactancia / Nº centros con capacidad para ello.	RRHH	Anual
C.2.4- Realizar acuerdos con guarderías próximas a los lugares de trabajo siempre que sea posible	Nº acuerdos realizados	RRHH	Anual

Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



D.- FORMACIÓN

OBJETIVO 1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, a mandos intermedios y directivos , para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, así como a las personas que forman la comisión de Igualdad.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
D.1.1- Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción, formación y comunicación. Formar a cada departamento responsable de implantar medidas del Plan de Igualdad específicamente en la materia correspondiente.	Nº personas formadas x departamento / Nº integrantes de cada departamento.	RRHH	Anual
D.1.2- Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan y a las suplentes que se nombren a tal efecto, en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.	Nº personas formadas / Nº personas que componen la Comisión.	RRHH	A la firma del Plan Anual
D.1.3- Incluir módulos de igualdad y acoso sexual y/o por razón de sexo en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.	Nº cursos con módulos de igualdad / Nº cursos impartidos / Nº de personas	RRHH	Anual
D.1.4- Incluir módulos sobre violencia de género dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos mandos.	Nº cursos con módulos de violencia de género / Nº cursos impartidos / Nº personas formadas	RRHH	Anual

Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



D.- FORMACIÓN

OBJETIVO 1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y especialmente, a mandos intermedios y directivos , para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, así como a las personas que forman la comisión de Igualdad.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
D.1.5- Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos desde la perspectiva de género, en las formaciones internas.	Nº materiales revisados/ Nº materiales	RRHH	Anual
D.1.6- La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, será informada y podrá asistir en todas aquellas actividades relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	Nº acciones en las que participa la Comisión de Seguimiento / Nº total de actividades de igualdad	Comisión de Igualdad	Anual
D.1.7- Facilitar, a través del servicio Thales Concilia, un cuidador/a abonado por la empresa para aquellas personas con hijos menores de tres años que realicen formación fuera del horario laboral.	Nº personas que se acogen a esta medida.	RRHH	Anual



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



D.- FORMACIÓN

OBJETIVO 2: Garantizar a la totalidad de la plantilla el acceso a toda la formación, asegurando el conocimiento del plan de formación y sus acciones formativas, independientemente del departamento, rango y grado.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
<p>D.2.1- Diseñar un programa de comunicación del Plan de Formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.</p> <p>Incluyéndose que por Ley, artículo 23.3 ET, existe un permiso retribuido de 20 horas anuales acumulables en un periodo de hasta 5 años que pueden ser usados dentro de la jornada laboral.</p>	Programa diseñado	RRHH	Anual
<p>D.2.2- Realizar un seguimiento de la información trasladada, para la participación en cursos de formación, a la plantilla en general.</p> <p>(Las personas en situación de suspensión de contrato por maternidad, paternidad o excedencias por cuidado de menor o persona dependiente, podrán comunicar previamente a la empresa su deseo de asistir a cursos de formación si se impartieran durante ese tiempo, que será a quienes la empresa específicamente lo comunique).</p>	<p>Nº personas por género a las que se les han comunicado las acciones formativas</p> <p>Nº personas en la situación descrita interesadas en recibir formación</p> <p>Nº de personas participantes por género en acciones formativas.</p>	RRHH	Anual

Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



D.- FORMACIÓN

OBJETIVO 2: Garantizar a la totalidad de la plantilla el acceso a toda la formación, asegurando el conocimiento del plan de formación y sus acciones formativas, independientemente del departamento, rango y grado.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
D.2.3- Realizar preferentemente toda la formación, dentro de la jornada laboral y potenciar la formación en e-learning.	Nº horas realizadas en horario laboral / Nº horas de formación total.	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
D.2.4- Realizar acciones formativas de reciclaje profesional, a petición del empleado/a, cuando sea necesario, a quienes se reincorporan en la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias y bajas de larga duración.	Nº personas reincorporadas que participan en las acciones formativas / Nº reincorporadas	RRHH	Durante la vigencia del Plan de Igualdad
D.2.5- Desarrollo de un Plan de Formación en materia de igualdad, con la participación de la RLT.	Plan de Formación Nº iniciativas propuestas por la RLT	Comisión de Igualdad	Anual



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



D.- FORMACIÓN

OBJETIVO 2: Garantizar a la totalidad de la plantilla el acceso a toda la formación, asegurando el conocimiento del plan de formación y sus acciones formativas, independientemente del departamento, rango y grado.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
D.2.6- Realizar un seguimiento sobre el plan de formación que incluya: su grado de ejecución, la participación de hombres y mujeres, por grupo profesional según el tipo de curso y número de horas. Incluir el coste/hora desagregado por género.	Informe de seguimiento de la formación	RRHH	Anual
D.2.7- Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada en cursos de formación adecuados para su desarrollo profesional.	Nº personas con reducción de jornada formada	RRHH	Anual



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo


BACK TO CONTENT

E.- RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
E.1.1- Realizar auditoria externa de compensación para el estudio de las retribuciones salariales por género (categoría convenio, grado por convenio, Job Family, LR).	Informe de auditoria	RRHH	Bianual
E.1.2- Negociar y acordar, en caso de que la auditoria de como resultado la existencia de desigualdad salarial, medidas correctoras.	Medidas acordadas	Comisión de Igualdad	Bianual
E.1.3- Realizar, tras el informe de auditoría anterior y el diagnóstico anual, un plan de acción que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	Plan de acción	RRHH	Anual
E.1.4- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los conceptos salariales establecidos en convenio colectivo, así como el sistema de retribución variable establecido por el Grupo Thales.	Conceptos revisados	Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del plan



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo


BACK TO CONTENT

E.- RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
E.1.5- Garantizar que las bajas por maternidad, paternidad o cualquier otra medida de conciliación no frenará los aumentos de sueldo de las personas afectadas y no se tomará en consideración el periodo de ausencia por baja para la aplicación de las políticas retributivas establecidas por la Compañía.	Media de subida salarial personas con medidas de conciliación vs media subida salarial general	RRHH	Anual
E.1.6- Publicar en la intranet los datos del diagnóstico acordados en la Comisión de Igualdad.	Publicación de datos del diagnóstico	RRHH	Anual



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



F.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 1: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
F.1.1- Realizar y difundir a toda la plantilla un documento con todos los derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Documento	Comisión de Igualdad	6 meses
F.1.2- Identificar nuevas necesidades de conciliación de la plantilla para acordar dentro de la comisión de seguimiento.	Nuevas necesidades detectadas	Comisión de Igualdad	Anual
F.1.3- Establecer un procedimiento formal para solicitar por escrito a managers y a RRHH participar en el proyecto de teletrabajo.	Procedimiento de solicitud de teletrabajo	RRHH	6 meses
F.1.4- Realizar el seguimiento de las solicitudes de teletrabajo.	Nº solicitudes / Nº aceptados	RRHH	Anual
F.1.5- Impulsar la gestión eficaz de las reuniones	Acciones realizadas	RRHH	Anual
F.1.6- Realizar acciones informativas y de sensibilización dirigidas a los hombres sobre los permisos relacionados con la conciliación para incentivar y visibilizar su uso entre la plantilla masculina.	Número de acciones realizadas	RRHH	Anual

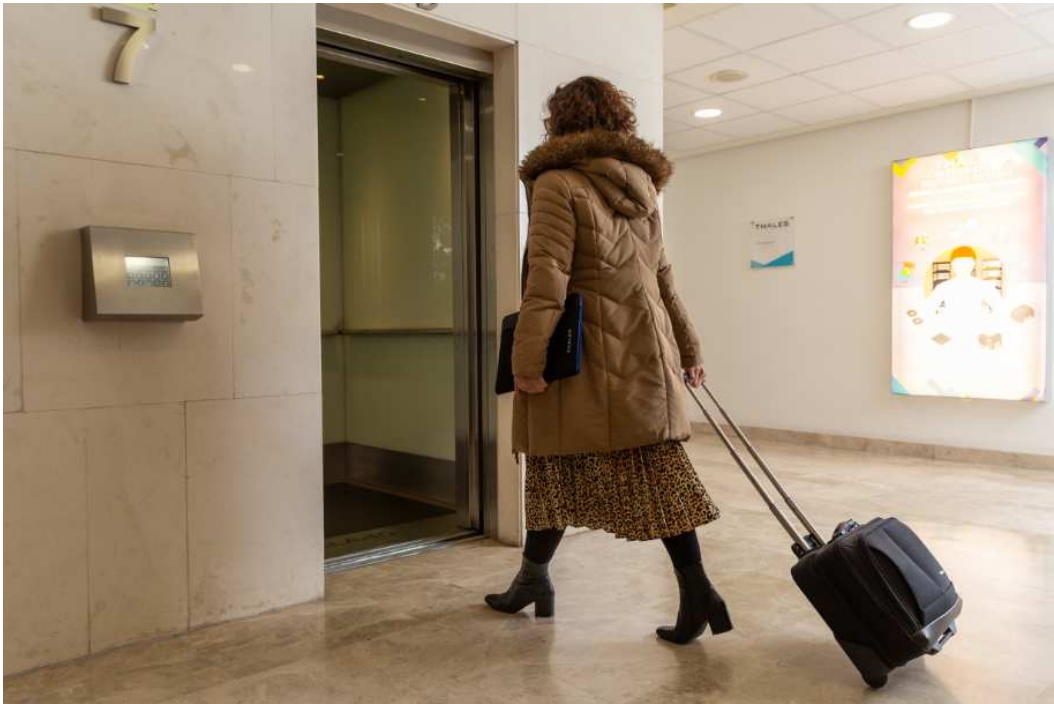
Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo


BACK TO CONTENT

F.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 2: Asegurar que el ejercicio de los derechos de conciliación (maternidad, paternidad, reducción de jornada por cuidado de menor o persona dependiente, lactancia...) no tenga consecuencias negativas en ningún ámbito profesional: formación, retribución o promoción

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
F.2.1- Realizar el seguimiento, en todos los ámbitos profesionales, de las personas que ejercen los derechos de conciliación, y si se encontrasen diferencias, proceder a su corrección.	Nº personas con medidas de conciliación por LR y Dpto.	RRHH	Anual



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo


BACK TO CONTENT

F.- ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 3: Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
F.3.1- Negociar y acordar propuestas que fomenten el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.	Propuestas acordadas	Comisión de Igualdad	Anual



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



G.- COMUNICACIÓN

OBJETIVO 1: Realizar una encuesta cualitativa durante la vigencia del Plan de Igualdad

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
G.1.1- Realizar una encuesta cualitativa a la plantilla en materia de igualdad de acuerdo a los requisitos legales.	Nº personas encuestadas / Nº personas plantilla	RRHH	6 meses Bianual
G.1.2- Incluir en las sucesivas evaluaciones de factores psicosociales las preguntas de la encuestas sobre igualdad.	Nº personas encuestadas / Nº personas plantilla	RRHH	Cada 3-4 años



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



G.- COMUNICACIÓN

OBJETIVO 2: Fomentar una cultura de Igualdad en la Empresa tanto a nivel interno como en su proyección exterior.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
G.2.1- Proponer ideas y sugerencias para las campañas anuales y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Ideas / sugerencias propuestas	Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del Plan.
G.2.2- Difundir a toda la plantilla el plan de Igualdad y los compromisos adquiridos.	Número de publicaciones realizadas	Departamento Comunicación	Durante la vigencia del Plan
G.2.3- Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres, con diferentes puestos de responsabilidad en la empresa.	Número de acciones de comunicación	Departamento Comunicación	Durante la vigencia del Plan
G.2.4- Difundir externamente, a empresas colaboradoras y proveedoras, el compromiso que tiene el grupo con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Nº comunicaciones externas	Departamento Comunicación	Durante la vigencia del Plan



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



G.- COMUNICACIÓN

OBJETIVO 3: Realizar antes de la firma del Plan de Igualdad y durante toda la vigencia del mismo, un programa de comunicación para sensibilizar e implicar a toda plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
G.3.1- Informar, a través del departamento de comunicación, de la existencia de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Comunicación realizada	RH / Dpto. Comunicación	A la firma del Plan
G.3.2- Incluir noticias de igualdad de oportunidades en los distintos canales que utilice la empresa.	Número de noticias publicadas	RH / Dpto. Comunicación	Durante la vigencia del Plan



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



G.- COMUNICACIÓN

OBJETIVO 4: Dar seguimiento periódico a la opinión de la plantilla sobre igualdad garantizando una transmisión de la información bidireccional.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
G.4.1- Definir un procedimiento en materia de comunicación con la plantilla y habilitar una dirección de correo electrónico para la Comisión de Igualdad.	Procedimiento comunicación y correo electrónico.	Comisión de Igualdad / Dpto. Comunicación	6 meses
G.4.2- Realizar un seguimiento semestral del contenido recibido del correo electrónico habilitado para este fin.	Análisis de los correos recibidos	Comisión de Igualdad	Semestral



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



G.- COMUNICACIÓN

OBJETIVO 5: Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzca estereotipos de género.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
G.5.1- Revisar y difundir el manual de uso de lenguaje e imagen no sexista.	Manual revisado	Departamento Comunicación	6 meses
G.5.2- Revisar el lenguaje en todos los acuerdos alcanzados con la parte social: Convenio Colectivo, especificaciones del Plan de Pensiones, etc.	Nº documentos revisados	Departamento Comunicación	Durante la vigencia del Plan.



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



H.- SALUD LABORAL

OBJETIVO 1: Introducir una perspectiva de género en el tratamiento de la salud laboral, profundizando en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
H.1.1- Impulsar políticas en materia de Seguridad y Salud Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género: psicosociales, trastornos musculo-esqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la edad/género...	Datos de accidentabilidad / IT segregados por género.	Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan
H.1.2- Promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de las empleadas embarazadas que hayan dado a luz o se encuentren periodo de lactancia, según el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.	Nº mujeres a las que se les ha aplicado esta medida / Nº mujeres a las que aplica	Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo

BACK TO CONTENT

H.- SALUD LABORAL

OBJETIVO 1: Introducir una perspectiva de género en el tratamiento de la salud laboral, profundizando en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
H.1.3- Identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales que puedan suponer un riesgo para la reproducción asistida, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural, estableciéndose las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.	Nº adaptaciones, modificaciones de puesto y/o suspensiones del contrato de trabajo	Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan
H.1.4- Revisar el protocolo de Protección de la Maternidad con la colaboración de la Comisión Igualdad.	Protocolo finalizado	Comisión de Igualdad	6 meses
H.1.5- Facilitar salas de lactancia o alternativas viables.	Nº salas de lactancia o alternativas disponibles	Servicio de Prevención	Durante la vigencia del Plan



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



H.- SALUD LABORAL

OBJETIVO 1: Introducir una perspectiva de género en el tratamiento de la salud laboral, profundizando en el impulso de la igualdad de oportunidades en la prevención de riesgos laborales.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
H.1.6- Elaborar la encuesta de riesgos psicosociales a toda la plantilla con perspectiva de género.	Evaluación entregada a la Comisión	Servicio de Prevención	Cada 3-4 años
H.1.7- Difundir las reformas legislativas producidas por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el RD 295/2009 de 6 de marzo que la desarrolla en materia de prestaciones de la Seguridad Social.	Publicación en la Intranet	Comunicación	6 meses
H.1.8- Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de crear un Protocolo de Salud Laboral para identificar, evaluar y adaptar el puesto de trabajo en los casos de mujeres víctimas de violencia de género o de acoso laboral o sexual.	Creación del Protocolo	Servicio de Prevención	6 meses



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



I.- PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 1: Prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
I.1.1- Negociar, aprobar y difundir entre la plantilla el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Protocolo firmado Nº personas que activan el protocolo	Comisión de Igualdad	A la firma del Plan



Áreas de actuación: objetivos, medidas y desarrollo



J.- MEDIDAS PARA LA PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 1: Proteger a las víctimas de violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO
I.1.1- Negociar, aprobar y difundir entre la plantilla las medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.	Documento firmado Nº personas que solicitan las medidas	Comisión de Igualdad	A la firma del Plan



Comisión de Igualdad: evaluación y seguimiento



Con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad se ha creado una Comisión de Igualdad compuesta por las siguientes personas:

Representación Legal de los Trabajadores:

Dolores Herradón	Yolanda Hernández	Gabriel Velasco	Mª Jesús Manso	Eloisa Gómez
Firma	Firma	Firma	Firma	Firma

Representación de la empresa:

Isabel Piña	Cristina del Álamo	Raquel Molaes	Elena Álvaro	Paula Rivera
Firma	Firma	Firma	Firma	Firma

Comisión de Igualdad: evaluación y seguimiento

[BACK TO CONTENT](#)

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y erradicar la discriminación en todos los procesos de la misma.
3. Recopilar los datos, validar y aprobar el Diagnóstico de Igualdad Anual.
4. Analizar y debatir las acciones derivadas de las conclusiones extraídas del diagnóstico de igualdad.
5. Informar al personal de la empresa del contenido del Plan de Igualdad.
6. Promover la implantación de todas las medidas del Plan de Igualdad.
7. Realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad:
 - a) Constatar la relación de las acciones previstas y el grado de cumplimiento según el calendario previsto.
 - b) Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
 - c) Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - d) Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - e) Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.

COMPROMISOS Y ACCIONES

- Reunirse cada 3 meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la Comisión con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan de Igualdad.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.





ANEXO 1:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



1. PRINCIPIOS

- La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.
- El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.
- Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.
- De acuerdo con estos principios, Thales España se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.
- Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1) ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas Constitutivas de Acoso Sexual

- ❑ **CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL:** que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.

Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

- ❑ **CONDUCTAS DE INTERCAMBIO:** Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

2) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

3) OTRO ACOSO DE CARÁCTER DISCRIMINATORIO

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas Constitutivas de Acoso por Razón de Sexo y/o Discriminatorio

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- ☐ Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- ☐ Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- ☐ Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- ☐ Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- ☐ Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- ☐ Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- ☐ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- ☐ Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

1) ASPECTOS QUE ACOMPAÑARÁN AL PROCEDIMIENTO:

- ☐ Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- ☐ Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- ☐ Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- ☐ No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- ☐ Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- ☐ Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- ☐ Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- ☐ El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- ☐ En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

2) PROCEDIMIENTO

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

2) PROCEDIMIENTO

a) REQUISITOS DE LA DENUNCIA

- ☐ La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.
- ☐ La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):
- ☐ Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- ☐ Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- ☐ Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- ☐ Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos, lugar, fechas, etc.)
- ☐ Identificación de posibles testigos.
- ☐ Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- ☐ Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

b) COMISIÓN INSTRUCTORA

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte de la comisión tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

2) PROCEDIMIENTO

c) PROCEDIMIENTO ABREVIADO

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

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

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

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

d) PROCEDIMIENTO FORMAL

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la comisión instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

2) PROCEDIMIENTO

Elaboración del Informe

El informe debe incluir la siguiente información:

- ☐ Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- ☐ Descripción de los principales hechos del caso.
- ☐ Resumen de las diligencias practicadas.
- ☐ Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- ☐ Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- ☐ Firma de los miembros del comité instructor.

e) **ACCIONES A ADOPTAR DEL PROCEDIMIENTO:**

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO

Finalizado el procedimiento, la comisión instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- ☐ Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- ☐ Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- ☐ Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- ☐ La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- ☐ Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- ☐ Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- ☐ Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras Consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual
Acoso por razón de sexo
Acoso discriminatorio

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)
Nº de expediente:

ANEXO 2:

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”



GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente

ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Thales España insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



AMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito Personal

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Ámbito Funcional

Todas las entidades y centros de trabajo del Grupo.



GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo. (Apartado 7, art.37 del Estatuto de los Trabajadores)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otra empresa del Grupo. (Apartado 4 art. 40 ET).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra n, art. 45 ET).

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. (Apartado 10, art. 48 ET).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 208, punto 1 y punto 2 y art. 210).

El período de suspensión se considerará período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, (LGSS, art. 124 y 231). Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación.

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra m, art. 49 ET).

La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (LGSS, apartado 1.1, letra e, art. 208).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



LEY ORGÁNICA DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004)

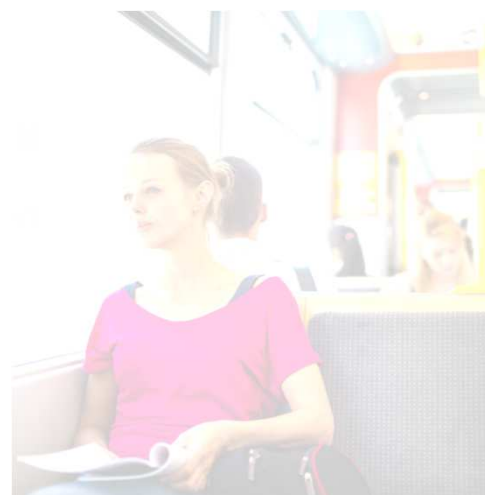
7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. (Letra d, art. 52 ET)

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Apartado 5, letra b, art. 55 ET).

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinaje para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo



GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, proponemos:

1. Condición para aplicar estas medidas.

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como por ejemplo: Observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico

2. Reducción de la jornada de trabajo

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria sin disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora, con una limitación en su inicio de 6 meses y posible ampliación a 12 meses, en función del estudio realizado del caso en la Comisión de Igualdad.

3. Reordenación del tiempo de trabajo

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

4. Permisos

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. Siendo de obligado cumplimiento la justificación correspondiente a Recursos Humanos.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o plusones cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.



GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004

5. Excedencia por razón de violencia de género

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos de un año y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

6. Recolocación en otra empresa de Thales en España.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004

7. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

- ☐ Fondos ayuda escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, primeras necesidades, cambio de domicilio, traslado
- ☐ En los casos de movilidad de la trabajadora a otra empresa de Thales en España, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.
- ☐ Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Las ayudas económicas se establecerán mediante la cláusula 28 del Convenio Colectivo: Créditos para asuntos sociales.

Condicionantes ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

8. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.



GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO



PROPUESTAS PARA LA MEJORA DE LA LEY 1/2004

9. Asistencia y beneficios sociales

Se realizará una gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género. Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar la medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.



GUIA PARA EL DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

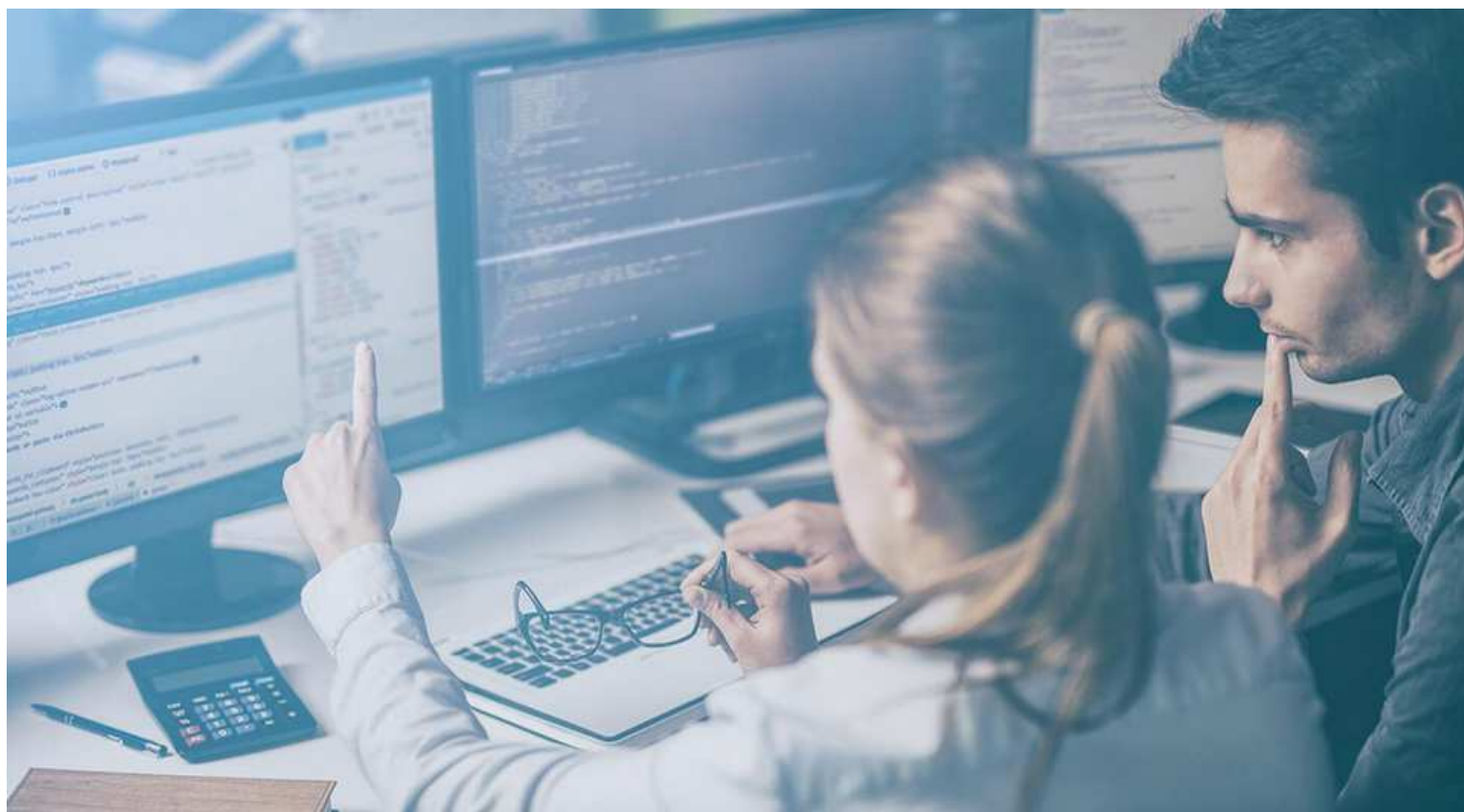


SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.





III PLAN DE IGUALDAD

THALES ESPAÑA

En la elaboración y edición de este III Plan de Igualdad han colaborado:

- Comisión de Igualdad de Thales España
- Departamento de Recursos Humanos de Thales en España
- Departamento de Comunicación de Thales en España