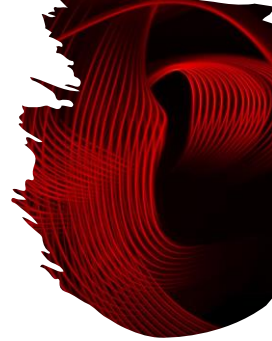


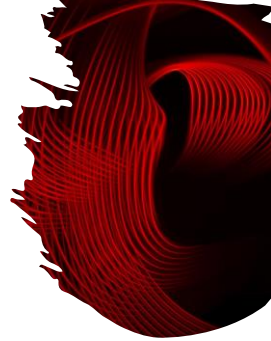


I
G
U
A
L
D
A
D

P
L
A
N



- I. Introducción**
- II. Principios rectores**
- III. Objetivos**
- IV. Áreas de actuación**
 - 1. Reclutamiento y selección de personas**
 - 2. Comunicación, sensibilización y RSC**
 - 3. Formación e igualdad**
 - 4. Promoción y desarrollo profesional**
 - 5. Conciliación de la vida laboral y familiar**
 - 6. Política retributiva e igualdad**
 - 7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**
 - 8. Evaluación y seguimiento**
- V. Ámbito de aplicación y vigencia**
- VI. Protocolo frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo**



I. Introducción

El 23 de marzo de 2007 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007), cuyo objetivo fundamental es el de hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

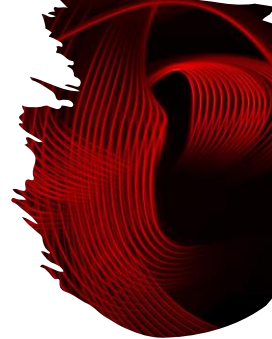
Respecto del ámbito laboral, el artículo 45.1 LO 3/2007 estipula que:

En el apartado 2 del mismo precepto se establece que, en el caso de empresas de más de 250 trabajadores, tales medidas deberán dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad.

En este sentido, el denominado “Plan de Igualdad” se define en el artículo 46 LO 3/2007 de la siguiente manera:

Grupo Eje Atlántico ha mostrado una especial preocupación por garantizar la Igualdad de Oportunidades entre las mujeres y los hombres integrantes de su plantilla, como se desprende del hecho de que se haya querido adelantar voluntariamente a la redacción del Plan de Igualdad

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de Grupo Eje Atlántico en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual.



Una vez realizado por Grupo Eje Atlántico el diagnóstico de situación previo, se han planteado unos objetivos de mejora identificados por áreas para que resulte más operativa su consecución, a tenor de los cuales se ha introducido una serie de medidas o acciones tendentes a garantizar la igualdad de trato entre mujeres y hombres y dar pleno cumplimiento y satisfacción a los preceptos de la LO 3/2007.

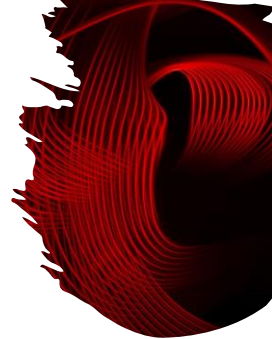
Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la empresa, la comunicación y sensibilización en materia de igualdad, la formación, la promoción y desarrollo profesional, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Grupo Eje Atlántico manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, colaborando de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Por ello, el presente Plan de Igualdad incluye un procedimiento o Protocolo de Actuación desarrollado bajo los principios de rapidez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad del personal.

Por lo expuesto, el presente Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres dentro del Grupo por lo que, con este fin continuista, se ha contemplado la creación de la figura del Agente por la Igualdad que participe de forma activa en todos los procesos de Grupo Generali España, velando por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.

Para contactar con el Agente de Igualdad diríjase a igualdad@ejeatlantico.net



II. Principios rectores

Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador

La igualdad de trato 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.

Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo

La discriminación directa por razón de sexo se define como 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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo

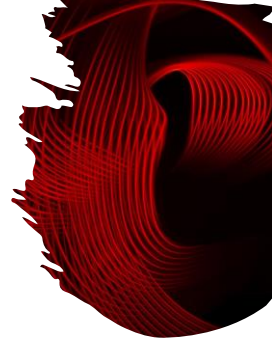
La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Prohibición y rechazo del acoso sexual

Se reaccionará frente a 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.

Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo

Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



Igualmente, 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.

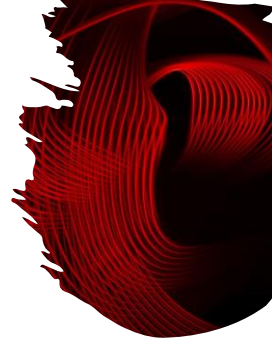
Principio de indemnidad frente a represalias

Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

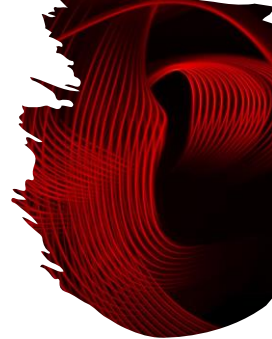
III. Objetivos

Partiendo de los principios rectores anteriores y con base en los resultados del proceso de diagnóstico previo, se definen como objetivos del Plan de Igualdad de Grupo Eje Atlántico, 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 de las mujeres en todo el Grupo y sus filiales/ franquicias.
- Promover una mayor participación de la mujer en los diferentes niveles de la organización de Grupo Eje Atlántico, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Fomentar la incorporación de la mujer a aquellos departamentos, 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, mediante la adopción de un Protocolo de Actuación.
- Promover medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de todo el personal que favorezcan la corresponsabilidad y compromiso con Grupo Eje Atlántico , 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.
- Desarrollar una cultura de información, comunicación y sensibilización en Grupo Eje Atlántico 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 Grupo Eje Atlántico , especialmente a los Directivos y empleados con capacidad de mando y decisión, de la importancia del principio de igualdad y de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Fomentar como valor corporativo el respeto y gestión de la diversidad del personal en Grupo Eje Atlántico .
- Consolidar el valor de Responsabilidad Social Corporativa como principio rector de Grupo Eje Atlántico 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 calidad, a través de la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre los empleados del Grupo y 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 y de cualquier medida de conciliación a través de la Comisión de Igualdad.



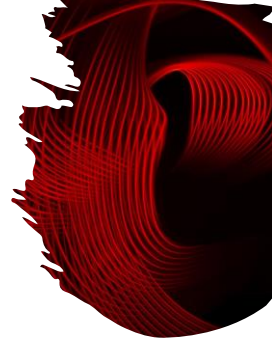
Áreas de actuación

Tras la fase de diagnóstico previa a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se han detectado una serie de medidas o acciones que se considera preciso llevar a cabo en materia de igualdad. Por ello, partiendo de la situación actualmente existente en Grupo Eje Atlántico, dichas medidas o puntos de acción se concretarán, fundamentalmente, en las siguientes áreas de actuación:

1. Reclutamiento y selección de personas.
2. Comunicación, sensibilización y RSC.
3. Formación e igualdad.
4. Promoción y desarrollo profesional.
5. Conciliación de la vida laboral y familiar.
6. Política retributiva e igualdad.
7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Prevención de Riesgos Laborales.
9. Evaluación y seguimiento.

Tras haber identificado las áreas en que se deben llevar a cabo las medidas por parte de la empresa, seguidamente se describen las acciones a desarrollar en las mismas.

A tal efecto, comenzaremos apuntando, en cada uno de los apartados, cuáles son los objetivos que deben guiar la actuación de las Empresas del Grupo, para señalar a continuación las medidas que procurará adoptar durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

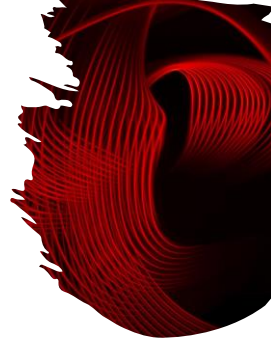


1. Reclutamiento y selección de personas. Objetivos .

- Incorporar la perspectiva de igualdad a los Procesos de Gestión y Selección de personas.
- Potenciar el acceso de la mujer a Grupo Eje Atlántico y fomentar su incorporación a todas las profesiones, categorías y funciones.

MEDIDAS:

- Grupo Eje Atlántico diseñará las ofertas de empleo conforme a una información ajustada a las características objetivas del puesto de trabajo, exigencias y condiciones del mismo, evitando emplear imágenes estereotipadas y lenguaje sexista.
- Las entrevistas de trabajo se concertarán y celebrarán atendiendo, en todo momento, únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar contenidos de carácter sexista ni cuestiones relativas a maternidad o paternidad.
- Grupo Eje Atlántico llevará a cabo acciones para la sensibilización en materia de igualdad de Oportunidades de las personas responsables de la selección de personal.
- Asimismo, evaluará a los candidatos 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 el puesto.
- Se realizarán evaluaciones periódicas sobre la situación de Grupo Eje Atlántico en materia de igualdad, en aras de observar el desarrollo de las contrataciones de mujeres, gestionando la información corporativa en clave de género.



2. Comunicación, sensibilización y RSC

2.1 OBJETIVOS CONCRETOS:

- 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.
- Sensibilizar a los empleados de Grupo Eje Atlántico en materia de igualdad, tanto en el momento de su incorporación, como a lo largo de su relación con la Empresa.
- Sensibilizar a los Directivos en materia de igualdad, dado su alto nivel de autonomía en el desarrollo de las personas a su cargo.
- Consolidar el compromiso de RSC como principio rector del Grupo .

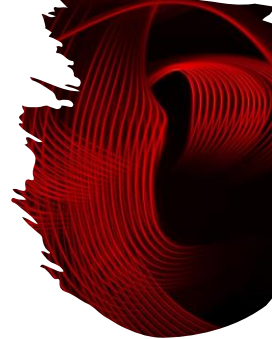
2.2 MEDIDAS:

2.2.1 Comunicación:

- Con el fin de poner al alcance de toda la plantilla el Plan de Igualdad y las acciones y medidas que se realicen al respecto, se creará un “Espacio de Igualdad” en la intranet de Grupo todas las empresas del Grupo .
- Grupo Generali España velará para que el lenguaje de sus documentos y comunicaciones sea neutro e intentará evitar cualquier situación discriminatoria u ofensiva por razón de sexo.
- A estos efectos, se revisará sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones a fin de eliminar los sexismos.
- Se potenciará la gestión de la información en clave de género e incorporará la perspectiva de Igualdad en los Procesos de Gestión de Personas.

2.2.2 Sensibilización:

- 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 de los Director@s, Gerent@s de franquicias, jef@s comerciales, coordinador@s de equipos de trabajo, en aras de garantizar la neutralidad y la igualdad de trato y oportunidades



2.2.3 RSC:

- Grupo Eje Atlántico potenciará todos los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contribuirá a la difusión de las iniciativas que se adopten en esta materia.
- Asimismo, procurará llevar a cabo acciones tendentes a consolidar la existencia en el Grupo 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 de Grupo Eje Atlántico, a todos los niveles, con una igualdad real de oportunidades.

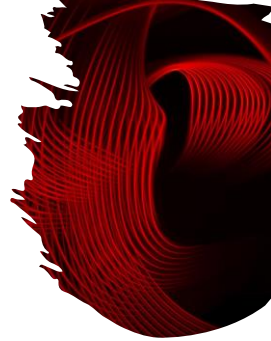
2. Formación e igualdad

3.1 OBJETIVO CONCRETO:

- Evitar la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación.

3.2 MEDIDAS:

- Grupo Eje Atlántico estudiará la adopción de acciones dirigidas al conjunto de la Empresa, para facilitar la compatibilidad entre la formación y las responsabilidades familiares, tanto en jornada completa como en jornada reducida.
- Igualmente, procurará formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género.



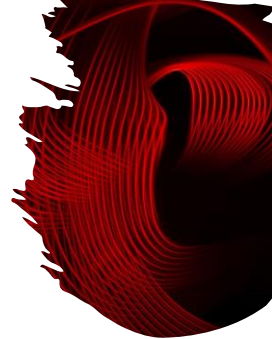
4. Promoción y desarrollo profesional

4.1 OBJETIVOS CONCRETOS:

- Potenciar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer y la promoción interna a puestos de responsabilidad.
- Fomentar la incorporación de la mujer en aquellos departamentos, perfiles, categorías o puestos en los que aún está subrepresentada.

4.2 MEDIDA3:

- Grupo Eje Atlántico continuará, tal y como se ha venido haciendo hasta ahora, manteniendo la transparencia en la clasificación profesional.
- Trabajaré por la “Sensibilización positiva” a Directores, para que sus decisiones en materia de personas y, especialmente, en lo relativo a la carrera y desarrollo profesional de los empleados en Grupo Eje Atlántico se rijan por criterios de neutralidad y de igualdad de trato y oportunidades.
- Se analizará periódicamente la situación del Grupo, partiendo de la evaluación en profundidad realizada para la elaboración del diagnóstico previo al presente Plan de Igualdad, en cuanto al equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales.
- Igualmente, continuará, tal y como tiene implantado, con la adopción de horarios flexibles, con el fin de que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida familiar y personal.
- Gestionará la información corporativa en clave de género.
- Grupo Eje Atlántico estudiará la adopción de acciones de formación dirigidas al conjunto de la Empresa, para fomentar el desarrollo de la carrera profesional de la mujer, tanto en jornada completa como en jornada reducida, para facilitar la compatibilidad entre la formación y las responsabilidades familiares.



9. Evaluación y seguimiento

CONSIDERACIONES PREVIAS

En este área de actuación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, se exponen a modo de introducción las medidas de conciliación, en sus rasgos generales, que se vienen aplicando en Grupo Eje Atlántico sobre la base de las medidas reguladas en la legislación y normativa convencional vigente, con la finalidad de realizar una compilación de todas ellas que garantice el acceso y conocimiento de todo el personal a las mismas a través de un único documento. Posteriormente se detallarán las medidas adicionales que, a través del presente Plan de Igualdad, Grupo Eje Atlántico llevará a cabo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Pues bien, las acciones que se vienen aplicando en el Grupo para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados se concretan en las siguientes:

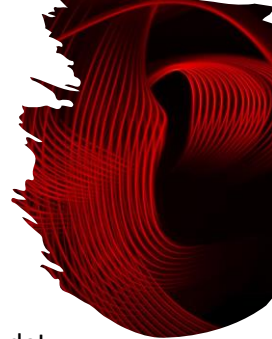
Permiso por maternidad

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

A estos efectos, se entiende por acogimiento tanto el preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de



menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

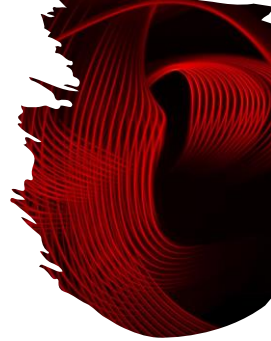
Violencia sexista o de género

La persona víctima de violencia sexista podrá acogerse a una excedencia voluntaria para hacer efectiva su adecuada protección, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

El grupo expresa toda su condena a este tipo de acciones de violencia sexista o de género (sea el que sea).

5.1 OBJETIVOS CONCRETOS:

- Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla, ayudándoles a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la Empresa.
- Aumentar la flexibilidad organizativa de la empresa, asegurando que la “ventaja” de conciliar, que procura a la plantilla el presente Plan de Igualdad, no tenga consecuencias negativas en sus posibilidades de promoción, en sus niveles salariales, ni en su acceso a determinados incentivos y/o beneficios sociales.



MEDIDAS

- Publicitará medidas de conciliación en el “Espacio de Igualdad” del portal del empleado para la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad.
- Se evaluará periódicamente la situación de Grupo Generali España en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

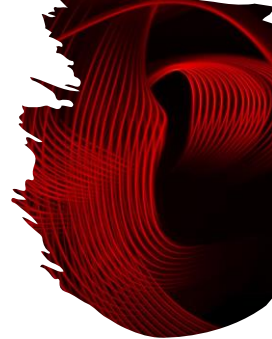
6. POLITICA RETRIBUTIVA E IGUALDAD

6.1 OBJETIVO CONCRETO:

- 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.

6.2 MEDIDA3:

- Grupo Eje Atlántico analizará las desviaciones detectadas en materia retributiva para aproximarse al principio de equidad: a idéntica situación profesional, igual salario.
- Asimismo, realizará periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias en Grupo Eje Atlántico , gestionando la información en clave de género.
- Grupo Eje Atlántico incorporará la perspectiva de igualdad a los procesos de gestión de personas.



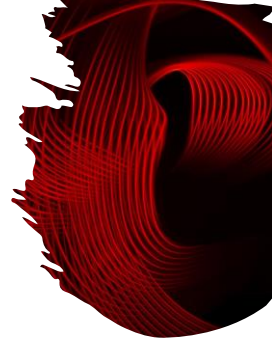
7. Situaciones de acoso sexual y por razón de sexo

7.1 OBJETIVOS CONCRETOS :

- Evitar cualquier situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Establecer un Protocolo de Actuación donde se formalice la posición de Grupo Eje Atlántico en esta materia, se establezca el canal a seguir y a quien acudir en caso de producirse una situación de este tipo.

7.2 MEDIDA3:

- Grupo Eje Atlántico elabora e incluye en el apartado VI del presente Plan de Igualdad un Protocolo y Procedimiento de Actuación en casos de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, completando así las políticas y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007.



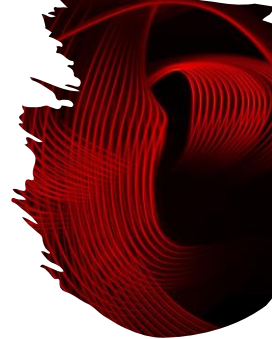
EVALUACION Y SEGUIMIENTO

9.1 OBJETIVO CONCRETO:

- Velar por el cumplimiento continuo del principio de igualdad en Grupo Eje Atlántico , así como por el seguimiento, aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.

9.2 MEDIDAS

- Se creará la figura del Agente de Igualdad, cuyo mandato tendrá una duración de un año prorrogable por periodos de id@ntica duración, el cual se configurará como un referente para los empleados en materia de igualdad y cuyas funciones se concretarán en las siguientes:
 - Servir de interlocutor e intermediario entre Empresa y trabajadores en temas relacionados con la Igualdad.
 - Conocer la situación particular de los empleados con incidencias en materia de igualdad y dar traslado de las mismas a quien corresponda.
 - Velar por el cumplimiento de las políticas y medidas establecidas en materia de igualdad en Grupo Eje Atlántico .
 - Participar en la comunicación a los empleados sobre la situación en materia de igualdad y fomentar la implantación de las mismas.
 - Canalizar los casos de acoso y discriminación actuando como interlocutor entre el empleado y Grupo Eje Atlántico



IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El alcance del presente Plan de Igualdad comprende a todo el personal que preste servicios por cuenta ajena en las Empresas del Grupo

Eje Atlántico 3000

Enerxía Galega Mais

Minicall

Dinopixel

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2021, pudiendo prorrogarse después, tácitamente, por períodos de un año , salvo modificaciones del documento por necesidades de adecuación a nuevas normativas futuras.

A. INTRODUCCION:

Grupo Eje Atlántico manifiesta su más profundo rechazo y tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual y acoso por razón de sexo, colaborando de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, el cual tiene que garantizar tanto su dignidad como su integridad física y moral.

La responsabilidad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos fundamentales de quienes lo integran es de todos, organización y personal y, en consecuencia, todos deben contribuir a erradicar conductas tan reprobables.

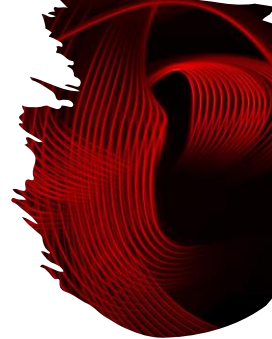
Por ello, en el presente Plan de Igualdad se incluye un Protocolo de Actuación desarrollado bajo los principios de inmediatez, confidencialidad, transparencia, objetividad, imparcialidad y respeto a la intimidad y dignidad personal.

El referido Protocolo de Actuación pretende ser una herramienta útil, preventiva y correctiva, de las diferentes modalidades del acoso que se definen en el siguiente apartado.

Mediante la adopción de este Protocolo de Acoso y Procedimiento de Actuación, Grupo Eje Atlántico se compromete a evitar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo mediante la sensibilización de todo el personal.

Los representantes de los trabajadores contribuirán en la labor de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo mediante la sensibilización de los trabajadores e informando a la Dirección de las Empresas de cualquier conducta de la que pudieran tener conocimiento.

El presente Protocolo será de aplicación a todas las Empresas del Grupo y a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las mismas.



B.DEFINICIONES:

- 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, toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización, así como cuando la conducta guarde relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

- 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.

Igualmente, 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.

C.PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACION:

El procedimiento debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, inmediatez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los de el/la presunto acosador/a.

El objetivo del procedimiento es la resolución de las situaciones objeto de denuncia, así como recabar la máxima información posible respecto de los hechos que se presume podrían ser constitutivos de una situación de acoso sexual o por razón de sexo.



D. TRÁMITE PREVIO:

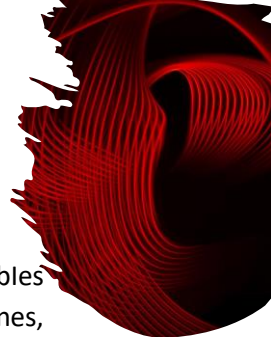

En primer lugar, como trámite inicial previo al procedimiento formal (el cual se desarrollará a continuación), se valorará la posibilidad de que el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite inicial previo podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por un empleado del departamento de Recursos Humanos de Grupo Eje Atlántico . El presente trámite podría ser adecuado para los supuestos de acoso en el trabajo no directo, sino ambiental, en los que se ve afectado el entorno laboral.

E. PROCEDIMIENTO FORMAL:

En el caso de que por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el trámite previo, o no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal, consistente en las siguientes fases:

1. La presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso. La denuncia se dirigirá a la atención del Agente de Igualdad. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.
2. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente informativo y confidencial, encaminado a investigar los hechos denunciados, dando trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.
3. Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. Excepcionalmente, Grupo Eje Atlántico podrá acordar la exención de la obligación de acudir al puesto de trabajo a los implicados en el Expediente, sin merma alguna en sus derechos laborales, especialmente, los retributivos, en el periodo de tramitación.



4. La intervención de los representantes legales de los trabajadores, de los posibles testigos y de todos los actuantes deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

5. En el plazo de 25 días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe que recogerá los hechos y conductas planteados, así como las conclusiones respecto de los mismos.

6. Una vez elaborado el Expediente, se dará traslado del mismo a la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa.

7. La constatación de la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el caso denunciado, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de Grupo Eje Atlántico, a la imposición de una sanción por falta muy grave, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.

8. Exclusivamente en el caso de constatación fehaciente de la falsedad o mala fe respecto de los hechos denunciados, cabe acción disciplinaria contra el denunciante, o cualquier persona que comparezca como testigo o participe en el procedimiento.

9. El ejercicio de la potestad disciplinaria de cualquiera de las Empresas de Grupo Eje Atlántico, agotará su responsabilidad contra actos que originen su intervención en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Con la adopción del presente Protocolo, Grupo Eje Atlántico da pleno cumplimiento al deber empresarial de velar por la protección de sus empleados frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El presente Protocolo de Actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo podrá ser modificado en aras de mejorar la protección de los empleados de Grupo Eje Atlántico