

**PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN
EL ÁMBITO LABORAL**

2023 - 2027

avansig 

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 QUIÉNES SOMOS.....	4
1.2 MARCO LEGAL.....	5
1.3 NUESTRO COMPROMISO.....	6
1.4 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	7
1.5 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD.....	8
1.6 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
1.6.1 Seguimiento.....	10
1.6.2 Evaluación.....	10
1.6.3 Revisión.....	11
1.7 DEFINICIONES.....	12
2. ESTRUCTURA.....	14
2.1 ESTRUCTURA.....	15
2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	16
3. OBJETIVOS GENERALES.....	17
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES.....	19
4.1 PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS ACCIONES..	20
4.2 MEDIOS.....	20
4.3 MECANISMOS DE DIFUSIÓN.....	20
I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	21
II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	23
III. FORMACIÓN.....	24
IV. RETRIBUCIÓN.....	25
V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	26
VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	27
VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	28
VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	29
IX. COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA.....	30
X. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA.....	31

5. COMPROMISO DE AVANSIG EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	32
6. COMPROMISO DE AVANSIG EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	35
6.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO.....	37
6.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	37
6.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	38
6.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	38
6.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	39
6.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	41
6.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.....	42
6.2.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia	42
6.2.3 La fase preliminar o procedimiento informal.....	43
6.2.4 El expediente informativo.....	44
6.2.5 La resolución del expediente de acoso.....	45
6.2.6 Seguimiento.....	46
7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	47
8. DOCUMENTO DE QUEJA O DENUNCIA EN AVANSIG... 	49

1.1 QUIÉNES SOMOS

Avansig es una empresa especializada en la Ingeniería del Software y orientada a la prestación de servicios y desarrollo de soluciones avanzadas en el campo de las TIC. Estas soluciones se basan en desarrollos altamente innovadores en tecnologías punteras como: Tecnologías de la Información Geográfica (TIG), Sistemas de Localización en Tiempo Real (RTLS) y Sistemas de Navegación Autónoma (SNA).

El principal objetivo de nuestra empresa es proponer y desarrollar a profesionales, empresas y organizaciones sistemas tecnológicamente avanzados, con el fin de mejorar sus procesos de negocio y aportar carácter diferenciador a sus productos.

La actividad de Avansig está orientada al desarrollo de software a medida, la integración de sistemas hardware y software, la I+D+I, y la prestación de servicios dentro del campo de TIC.

Este campo, en constante crecimiento y renovación, tiene como principales clientes a administraciones y empresas que utilizan las tecnologías de la información para incrementar y mejorar sus procesos, potenciar su capacidad de gestión, incrementar sus ventas, ahorrar costes y, en definitiva, mejorar su competitividad.

Aunque Avansig es una empresa joven, constituida en Noviembre de 2010, su equipo de profesionales acumula una dilatada experiencia en la dirección y el desarrollo de proyectos dentro del ámbito de la informática y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Los promotores de Avansig, Ingenieros en Informática, cuentan con una experiencia de más de 5 años como investigadores en la Universidade da Coruña, durante los cuales han participado en importantes proyectos de investigación y han escrito varios artículos de reconocido prestigio en el ámbito de las TIC.

1.2 MARCO LEGAL

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

En España se proclama en el artículo 14 de la Constitución de 1978 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; además del artículo 9.2 que destaca la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva; para que sea una realidad viva en nuestro ordenamiento jurídico.

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

La igualdad formal ante la ley fue plenamente reconocida y completa con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla y siendo ampliada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 22 de marzo.

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

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Avansig tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley. Este plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la empresa y la regulación de sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como lo negociado durante la elaboración del presente plan.

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

1.3 NUESTRO COMPROMISO

El compromiso de la Dirección y la implicación de la plantilla en materia de igualdad es una obligación que pretende que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, que permita mejorar la calidad de vida y el aumento de la productividad de la empresa, y no limitarse a ser un mero documento.

Nuestra cultura empresarial está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de recursos humanos está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

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

1.4 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

La evaluación de la entidad revela que el nivel de madurez en igualdad laboral está en el rango medio, ubicándonos en el umbral de competentes. Esto se traduce en que en el día a día se incorporan iniciativas de igualdad laboral, y junto con la elaboración de este Plan seguiremos avanzando en materia de igualdad.

En cuanto al nivel de impacto de las medidas de igualdad laboral se revela que es muy elevado, por lo que nos encontraríamos en un escenario óptimo teniendo, en comparación, un mayor nivel de impacto en relación con la media de todas las entidades registradas en la base de datos de la herramienta de autoevaluación de la Xunta de Galicia.

También es positivo destacar que, aunque nuestro grado de madurez aspira a mejorar hasta ser referentes, en comparación con otras entidades con el mismo número de trabajadores nuestra situación es más positiva.

Se detecta una presencia desequilibrada en la distribución por sexos de puestos directivos o de mando, lo cual se entiende sobre todo por la alta masculinización del sector de las TIC. Esta información se toma en consideración a la hora de desarrollar medidas correctoras.

En el resto de materias, recogidas en el punto 2.1 del presente documento, nos encontramos en una situación positiva y en la que la empresa favorece la igualdad en el ámbito laboral, dando siempre facilidades a las personas y apoyándolas en su desarrollo profesional.

1.5 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Avansig, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. En base a esto, la gestión empresarial y todas sus políticas incorporan la perspectiva de género a todos los niveles.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

1.6 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se constituye la siguiente Comisión de Igualdad formada por:

- MARÍA JÁCOME IGLESIAS - Responsable de Igualdad
- SERGIO FOLGAR MÉNDEZ

Dentro de esta Comisión la empresa designa como responsable directa de la elaboración, organización, seguimiento y evaluación del Plan a: MARÍA JÁCOME IGLESIAS

El sistema de seguimiento y evaluación va a permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

A partir de la información obtenida, la Comisión de Igualdad podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

A continuación, analizaremos los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación, las personas responsables, el procedimiento y calendario.

Objetivos

- Realizar el control del cumplimiento y ejecución de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Tener un conocimiento de las dificultades que se presenten durante la ejecución del Plan para solucionarlas y contribuir a su correcta puesta en funcionamiento.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la organización.

Personas responsables

El seguimiento y evaluación y vigilancia del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la responsable de Igualdad.

1.6.1 Seguimiento

El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones trimestrales durante el primer año de vigencia, y semestrales a partir del segundo año.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción, pero susceptible de cambio o ampliación para poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

Se irá informando a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.

1.6.2 Evaluación

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.
 - Resultados obtenidos en función de los indicadores de resultado o de impacto.
2. Impacto en la organización
 - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - Cambio de actitudes producido.
 - Grado de aceptación del Plan de Igualdad.
3. Desarrollo metodológico
 - Dificultades encontradas.
 - Soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro
 - En función de los resultados se podrán tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

1.6.3 Revisión

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además de lo anterior, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes casos:

- A.** Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y seguridad Social o de una resolución judicial.
- B.** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- C.** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la empresa, organización o sistemas retributivos, incluidas las aplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- D.** En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.

1.7 DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en este Plan de Igualdad.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que serán empleadas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en alguna de estas leyes y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Art. 3

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.

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

Art.5

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador 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.

Discriminación directa e indirecta

Art.6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, 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. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Art.7

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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.

Discriminación por embarazo o maternidad

Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias

Art.9

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 hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Art.10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades 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.

Acciones positivas

Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a 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.

Tutela jurídica efectiva

Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

Art. 43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Art.44

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

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Art.28 del Estatuto de los Trabajadores

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a 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.

2.1 ESTRUCTURA

El I Plan de Igualdad de Avansig se fundamenta en los siguientes pasos:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.
- II. Medidas elaboradas a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, recogiendo información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Las medidas aprobadas tienen una doble finalidad: de unir medidas correctoras de las desigualdades, y especificar medidas que garanticen que todos los procesos realizados en la empresa integran el principio de igualdad entre géneros.

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

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

La estructura del I Plan de Igualdad tiene coherencia interna, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para responder a este criterio, el programa de actuación se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos y actuaciones que se han establecido como necesarias de intervención. Las materias de intervención son las siguientes:

- I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL**
- II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**
- III. FORMACIÓN**
- IV. RETRIBUCIÓN**
- V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**
- VII. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO**
- VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO**
- IX. COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA**
- X. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA**

2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio autonómico de Avansig y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos centros de trabajo que se creen en un futuro y trabajadores que vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

Para alcanzar los objetivos de este plan, así como el conjunto de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cinco años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Seguir garantizando la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES

4.1 PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS ACCIONES

Las acciones que se presentarán a continuación están destinadas a la totalidad de la plantilla de la empresa, sin distinción de sexo ni posición en el organigrama estructural de la empresa.

También afectará a aquellas personas que participen en nuestros procesos de selección, así como a las empresas que presten servicio en la prevención de riesgos laborales.

4.2 MEDIOS

Para implantar las medidas que se llevarán a cabo no se requiere de medios tangibles como tal, sino que el medio principal para su desarrollo serán las horas de trabajo dentro de la jornada laboral.

Los responsables de cada acción tomarán el tiempo necesiten para la revisión, preparación y/o puesta en marcha de cada medida, así como las personas destinatarias percibirán estas medidas durante su jornada.

4.3 MECANISMOS DE DIFUSIÓN

Toda la información relacionada con el Plan de igualdad y protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral será comunicada a través de los canales de comunicación internos de la empresa, tales como Slack y correo electrónico.

Se añadirá el presente documento y aquellos que puedan estar vinculados a él en el software de gestión de proyectos empleado por la empresa, Redmine, con el fin de alojar todo el material en un lugar accesible para todos para su consulta. Además, se enlazará en la web oficial este documento para que nuestra política en materia de igualdad y prevención de acoso esté al alcance de todos.

I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1 Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en todas las estructuras, especialmente en dónde se encuentren subrepresentadas, eliminando la segregación horizontal y vertical de la empresa.

1.3 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

1.4 Garantizar que el sexo no es una limitación para trabajar en una sección u otra.

ACCIONES

A1.1 Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.

INDICADOR

Información de las modificaciones acometidas en lo relativo a la utilización del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, así como de los estereotipos de género en las prácticas de comunicación internas y externas.

RESPONSABLE

Responsable de selección

PLAZO

Durante toda la vigencia del plan

A1.2 Actualizar, en caso de nuevas formas de comunicación o de introducción de nuevos procedimientos de selección, las prácticas de comunicación existentes para seguir utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.

INDICADOR

Documentos actualizados y revisados desde la perspectiva de género.

RESPONSABLE

Responsable de selección

PLAZO

6 meses tras la firma del plan

A1.3 Revisar que el procedimiento estandarizado de selección sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos. Priorizando la aplicación de las medidas de acción positiva establecidas en el Plan, sin connotaciones ni lenguaje sexista, objetivo y neutro y siendo utilizado en todos los procesos de selección y conocidos por la plantilla.

INDICADOR

Documentos del procedimiento.

RESPONSABLE

Responsable de selección

PLAZO

6 meses tras la firma del plan

<p>A1.4 Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.</p>	
<p>INDICADOR Número de ofertas publicadas con el compromiso según el total de ofertas publicadas</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>A1.5 Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.</p>	
<p>INDICADOR Incorporar este principio en los procesos de selección.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>A1.6 Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.</p>	
<p>INDICADOR Información trasladada a la Comisión</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de igualdad PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>

II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2.1 Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- 2.2 Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

ACCIONES

<p>A2.1 Asegurarse de que el protocolo de promoción refleje la perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla accesible para quien lo necesite.</p>	
<p>INDICADOR Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de personas promocionadas.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>A2.2 Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.</p>	
<p>INDICADOR Información realizada</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>

<p>A2.3 Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.</p>	
<p>INDICADOR Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO 1 año a partir de la firma</p>
<p>A2.4 Promocionar, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.</p>	
<p>INDICADOR Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de personas promocionadas.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>A2.5 Asegurar que el talento existente en las distintas áreas de la compañía, está identificado e impulsar las carreras profesionales sin discriminación por sexo y en igualdad de condiciones.</p>	
<p>INDICADOR Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>

III. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

ACCIONES

A3.1 Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	
INDICADOR Número de personas informadas respecto al número de integrantes de la plantilla.	RESPONSABLE Responsable de formación PLAZO Durante toda la vigencia del plan
A3.2 Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos y evitar sesgos y estereotipos de género.	
INDICADOR Número de personas que hayan recibido la formación respecto al número de integrantes de la plantilla.	RESPONSABLE Responsable de formación PLAZO 1 año a partir de la firma

A3.3 Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad a través de todos los soportes a los que tengan acceso.	
INDICADOR Número de personas informadas respecto al número de integrantes de la plantilla.	RESPONSABLE Responsable de Igualdad PLAZO 1 año a partir de la firma del plan
A3.4 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género (manuales, módulos...) que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o imágenes.	
INDICADOR Número de manuales revisados respecto al número de manuales editados	RESPONSABLE Responsable de formación PLAZO 1 año a partir de la firma

IV. RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1 Vigilar la aplicación de la política de remuneraciones para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

ACCIONES

A4.1 Mantener la política salarial actual, caracterizada por la objetividad de todos los criterios que definen la estructura salarial de la empresa.

INDICADOR
Comunicación realizada

RESPONSABLE
Responsable de facturación
CALENDARIO
Durante toda la vigencia del plan

A4.2 Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a convenio está justificada por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto según el convenio de aplicación.

INDICADOR
Comunicación realizada

RESPONSABLE
Responsable de facturación
CALENDARIO
Durante toda la vigencia del plan

A4.3 Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.

INDICADOR
La no existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, estudiando los salarios de las personas trabajadoras.

RESPONSABLE
Responsable de facturación
CALENDARIO
Durante toda la vigencia del plan

V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

5.2 Mantener las condiciones laborales en vigor, que posibilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las personas trabajadoras, siendo estas:

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada laboral
- Trabajo en remoto
- Sistema de compensación de horas extra, para coger días de descanso al llegar a las 8h. o en su caso una reducción de la jornada laboral o flexibilización de esta
- Distribución personalizada de la jornada laboral, siendo la persona trabajadora autónoma y responsable para organizar las tareas a realizar y conciliar las responsabilidades personales
- Reducción de jornada en verano para poder aprovechar el tiempo libre y jornada intensiva todos los viernes

5.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

ACCIONES

A5.1 Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, además de los propios de la empresa: jornada flexible y reducida en verano, teletrabajo, y sistema de compensación de horas.

INDICADOR

Número y canales de comunicación utilizados y número de personas que solicitan y acceden a un derecho de este tipo

RESPONSABLE

Responsable de igualdad
CALENDARIO
Durante toda la vigencia del plan

A5.2 Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción

INDICADOR

Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por su género.

RESPONSABLE

Responsable de igualdad
CALENDARIO
Durante toda la vigencia del plan

VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

ACCIONES

A6.1 Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.

INDICADOR

Evaluaciones de riesgos y protocolos médicos revisados.

RESPONSABLE

El propio servicio de prevención

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A6.2 Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

INDICADOR

Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados.
Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.

RESPONSABLE

El propio servicio de prevención

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A6.3 Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

INDICADOR

Perspectiva incluida

RESPONSABLE

El propio servicio de prevención

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1 Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

ACCIONES

A7.1 Facilitar como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo información que ayude a identificar posibles conductas constitutivas de acoso.

INDICADOR
Información facilitada

RESPONSABLE
Responsable de igualdad
CALENDARIO
1 año a partir de la firma

A7.2 Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADOR
Módulo elaborado e incluido

RESPONSABLE
Responsable de formación
CALENDARIO
1 año a partir de la firma

VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

ACCIONES

A8.1 No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.

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

INDICADOR

Número de mujeres en las que se ha aplicado la medida

RESPONSABLE

Responsable de igualdad

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A8.2 Asegurar la adaptación de jornada, cambio de turno o flexibilidad a mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y su derecho a la protección social integral.

INDICADOR

Número de mujeres en las que se ha aplicado la medida

RESPONSABLE

Responsable de igualdad

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

IX. COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

9.1 Transmitir a través de todos los medios y canales internos y externos de información y comunicación, una imagen igualitaria y no discriminatoria por razón de sexo, que evite estereotipos de género, y que utilice un lenguaje neutro, sin contenido sexista.

9.2 Asegurar que tanto las políticas de igualdad que se pongan en marcha como el compromiso adoptado por la Empresa de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o acoso, lleguen a toda la plantilla, con implicación de la Dirección.

ACCIONES

A9.1 Seguir impulsando la política actual en la materia, consistente en no utilizar lenguaje sexista ni mensajes que puedan interpretarse de manera discriminatoria, tanto en comunicaciones internas como externas.

<p>INDICADOR Acciones realizadas</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de comunicación PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>
---	--

A9.2 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.

<p>INDICADOR Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de comunicación PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>
<p>A9.3 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.</p>	
<p>INDICADOR Número de comunicaciones revisadas. Modificaciones realizadas.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de comunicación PLAZO Durante toda la vigencia del plan</p>

X. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

10.1 Que la totalidad de la plantilla esté informada, formada y sensibilizada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

10.2 Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad de género de la compañía mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.

ACCIONES

<p>A10.1 El Plan de Igualdad estará accesible a través de la web de la entidad. Se facilitará mediante difusión interna el conocimiento de los contenidos de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.</p>	
<p>INDICADOR Plan difundido</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de comunicación CALENDARIO 1 año a partir del plan de la firma</p>
<p>A10.2 El plan de igualdad estará accesible y disponible en las instalaciones de la empresa.</p>	
<p>INDICADOR Plan difundido</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de comunicación CALENDARIO 1 año a partir del plan de la firma</p>
<p>A10.3 Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.</p>	
<p>INDICADOR Número de personas informadas respecto al total de la plantilla.</p>	<p>RESPONSABLE Responsable de igualdad PLAZO 1 año a partir de la firma</p>

5. COMPROMISO DE AVANSIG EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Avansig manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Avansig quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Avansig asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Avansig.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Avansig no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- A.** en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- B.** en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- C.** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- D.** den el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- E.** en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- F.** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Avansig al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada

6. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Avansig implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

6.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

6.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

La empresa Avansig formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización. El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Avansig. Avansig, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Avansig no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Avansig, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Avansig sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

6.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

6.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.

Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

6.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- A. Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- B. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- C. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- D. Que no se trate de un hecho aislado.

- E. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- 1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

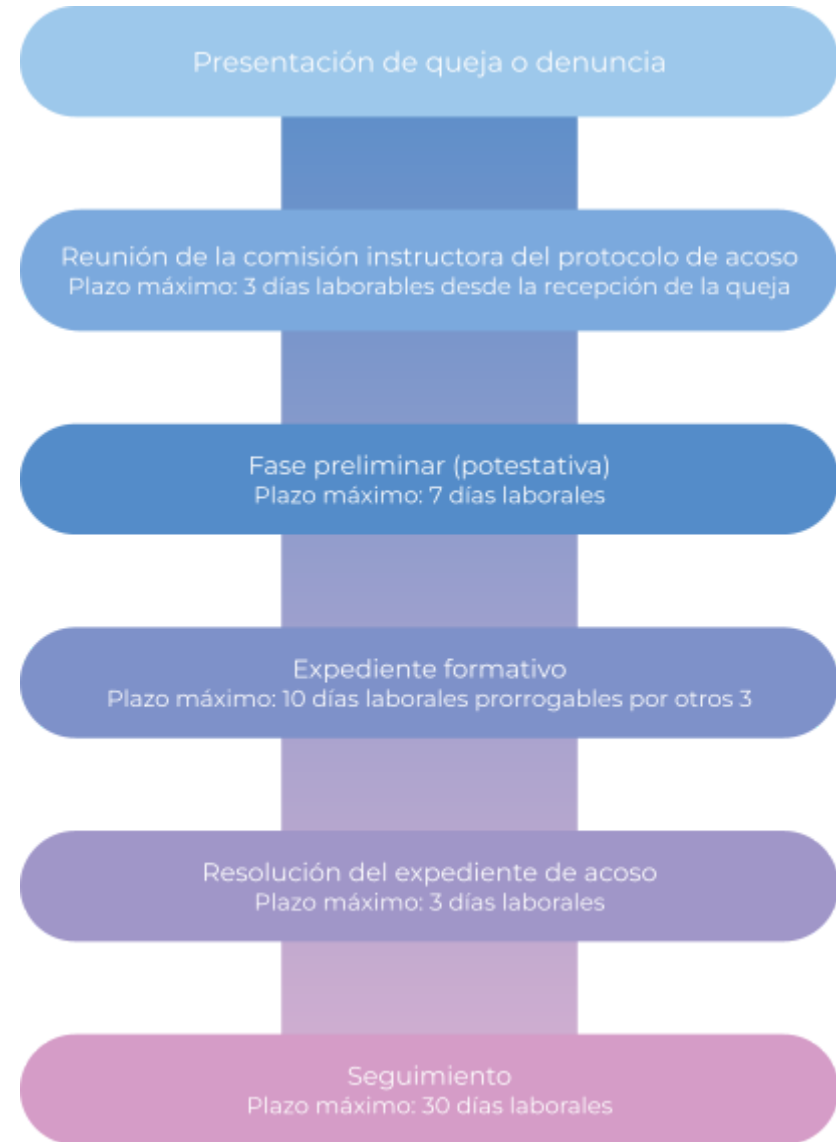
1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



6.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

El comité Permanente de Igualdad toma la función de comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por:

MARÍA JÁCOME IGLESIAS Y SERGIO FOLGAR MÉNDEZ

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

DAVID TRILLO PÉREZ

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6.2.2 El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Avansig MARÍA JÁCOME IGLESIAS es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Avansig deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Avansig garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Avansig habilita la cuenta de correo electrónico mjacome@avansig.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

6.2.3 La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

6.2.4 El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Avansig adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Avansig separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Avansig a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

6.2.5 La resolución del expediente de acoso

La dirección de Avansig una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. En función de esos resultados anteriores, la dirección de Avansig procederá a:

- A.** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- B.** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a.** Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b.** Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Avansig mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Avansig adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

6.2.6 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Avansig, el 01/12/2022 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de la intranet de la empresa, manteniéndose vigente durante cinco años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo de contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa Avansig.