

# PLAN DE IGUALDAD CEDIPSA

*Traves*  
C.E.T.

*Muller*

*Villagra*

*R. L.*

*[Signature]*

## INTRODUCCIÓN

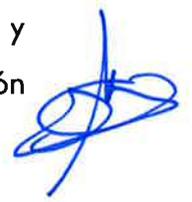
Con fecha de 24 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene una dimensión transversal al extender su actuación sobre los distintos ámbitos del ordenamiento, y que nace con la vocación de ser la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La Ley pretende también promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las empresas, al prever que éstas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre ambos sexos. En las empresas de más de 250 trabajadores, estas medidas deberán materializarse a través de un Plan de Igualdad, concebido como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Pero el Plan de Igualdad no se configura como un instrumento aislado, creación de la Ley de Igualdad, sino que encuentra su origen y justificación en un extenso y vasto manto legislativo.

Así, ya en el año 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas consagró la igualdad entre hombres y mujeres como un principio jurídico universal recogido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983.

También en el ámbito comunitario la igualdad se configura como un principio fundamental; así, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en el año 1999 la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión



Europea y de sus miembros; al amparo del antiguo artículo 111 del Tratado de Roma se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud y calado; y por su parte, la Directiva 2002/73/CE, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En lo que al ordenamiento jurídico interno se refiere, el principio de igualdad de trato y oportunidades se encuentra consagrado como Derecho Fundamental en el artículo 14 de la Constitución Española (CE), según el cual los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En el mismo texto constitucional se establece, artículo 35, que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Al amparo de esta normativa y conscientes de la necesidad de establecer un marco normativo general en la Empresa que garantizara la realidad y efectividad del derecho de igualdad de trato y oportunidades, Representantes de la Empresa y la Representación Social acordaron la constitución de una Comisión Paritaria para la elaboración del Plan de Igualdad, creada el día 15 de febrero de 2011.

Con la constitución de esta Comisión Paritaria se puso en marcha la negociación del primer Plan de Igualdad para CEDIPSA, que tuvo como base de partida el Diagnóstico de Situación de la Empresa en materia de Igualdad, a fin de conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permiten formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de Igualdad, que se constituye como un conjunto ordenado de medidas que posibilitará lograr los

objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier comportamiento discriminatorio por razón de sexo.

A tal fin, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

En definitiva, el presente Plan de Igualdad tiene el objetivo de ser una herramienta de trabajo, fruto del consenso de todos los participantes de su creación y desarrollo, que velará porque, de forma progresiva y a través de la adopción de las medidas que se consideren necesarias, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres sea una realidad en el seno de la Empresa.

Y ello, desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar son principios que han de presidir las relaciones entre la Empresa y su plantilla.

### **AMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Igualdad es de aplicación en los Centros de Trabajo de la Compañía Española Distribuidora de Petróleo S.A.U. (CEDIPSA) situados en territorio nacional, y por consiguiente, engloba a toda la plantilla que presta servicios en los mismos.

### **VIGENCIA**

Ambas partes acuerdan no establecer una vigencia determinada al Plan, puesto que nace con una vocación y compromiso de estabilidad y duración indefinida.

### **OBJETIVOS GENERALES**

Los objetivos generales del Plan son la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en las siguientes materias:

- Empleo y Contratación
- Salarios
- Clasificación y promoción profesional
- Formación
- Comunicación Interna
- Condiciones de Trabajo y Salud Laboral
- Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal
- Prevención contra el Acoso

Estos objetivos generales se desarrollarán a través de las siguientes:

## MEDIDAS Y ÁREAS DE ACTUACIÓN

### EMPLEO Y CONTRATACIÓN

A fin de cumplir el objetivo de promover la aplicación eficaz del principio de no discriminación por razón de sexo en los procesos de selección y en el acceso al empleo en CEDIPSA, se llevarán a cabo las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN**:

1. Para la cobertura de los puestos vacantes (tanto de estructura como de Estaciones), se promoverá la participación de mujeres en los procesos de selección.

Plazo de Ejecución: A partir de la puesta en marcha del Plan.

2. Realizar a la Comisión de Seguimiento del Plan una presentación del Departamento de Selección, en la que se informe del sistema de reclutamiento, elaboración de las ofertas de empleo, tipo de pruebas utilizadas en los procesos de selección, para su conocimiento y análisis desde el punto de vista de igualdad de género
3. Desarrollar un guión para la estructura de mando, de contenidos básicos a tratar en las entrevistas de selección, así como un listado de preguntas a evitar dirigido a la unidad organizativa de selección, que permita constatar la ausencia de contenidos sexistas y el mantenimiento de unos criterios objetivos de selección.

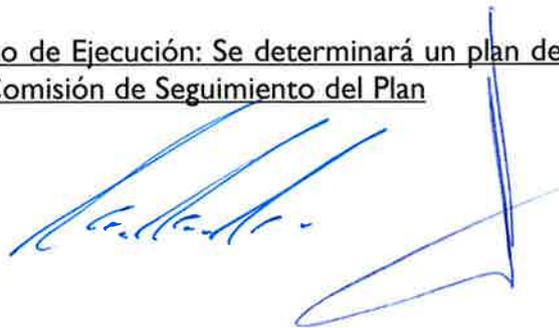
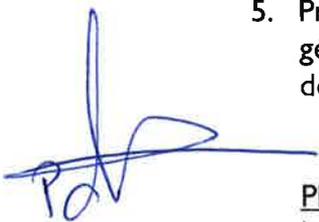
Plazo de Ejecución: Se determinará en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan

4. Garantizar que las ETT's y contratadas que dan servicio a la Compañía, conocen nuestros compromisos en materia de igualdad, al objeto de evitar posibles malos usos derivados de la existencia de culturas empresariales diversas.

Plazo de Ejecución: El plan de acción se llevará a cabo en el marco de las actuaciones de la Unidad de Compras y Contratación del Grupo CEPSA

5. Promover que a igual mérito y capacidad, tengan preferencia las personas cuyo género no esté debidamente representado en una categoría o función determinada.

Plazo de Ejecución: Se determinará un plan de acción en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan



## SALARIOS

A fin de cumplir el objetivo de aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, se llevarán a cabo las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN:**

1. Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan, de las retribuciones medias de mujeres y hombres, detallando los conceptos salariales y extrasalariales existentes.

Plazo de Ejecución: En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan y anualmente, en las sucesivas

2. Velar porque los sistemas retributivos sean claros, objetivos y no discriminatorios.

Plazo de Ejecución: A partir de la aprobación del Plan

## CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

A fin de cumplir el objetivo de aplicar eficazmente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de clasificación y promoción profesional, se llevarán a cabo las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN:**

1. Establecer los medios necesarios para conocer los porcentajes de personas (segregados por sexo) que han participado en los procesos de promoción.
2. Realizar un seguimiento anual sobre la promoción de mujeres y hombres en los diferentes Grupos Profesionales y Zonas, presentando los datos correspondientes, a la Comisión de Seguimiento del Plan.

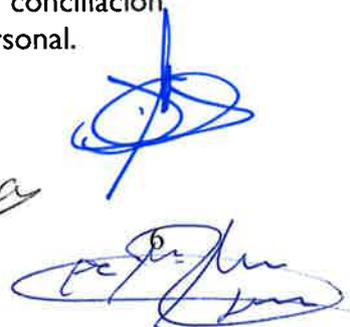
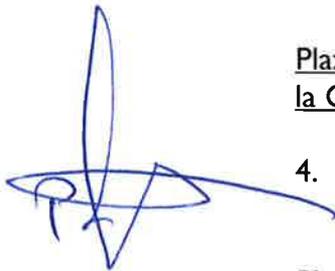
Plazo de Ejecución: En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan, y anualmente, en las sucesivas.

3. Establecer medidas de acción positiva, con la finalidad de reforzar la presencia del género menos representado en la estructura jerárquica de la Empresa.

Plazo de Ejecución: Se determinará un plan de acción en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan.

4. Velar porque el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan un menoscabo en las condiciones laborales del personal.

Plazo de Ejecución: A partir de la puesta en marcha del Plan.



## FORMACIÓN

A fin de garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a la formación, tanto interna como externa, en todos sus niveles de cualificación, se adoptarán las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN:**

- 1- Facilitar, dentro de las posibilidades presupuestarias de cada ejercicio, el acceso a recursos de formación para la mejora de competencias profesionales, que faciliten la promoción para aquellas personas o colectivos que lo requieran, al objeto de fomentar la política de igualdad de oportunidades en la Empresa.

Plazo de Ejecución: En los Planes Anuales de Formación.

- 2- Garantizar que la planificación para la formación resulte equilibrada y no discriminatoria.

Plazo de Ejecución: En los Planes de Formación.

- 3- Favorecer la formación dentro de la jornada laboral y en la medida de lo posible en el centro de trabajo.

Plazo de Ejecución: A partir de la aprobación del Plan de Igualdad

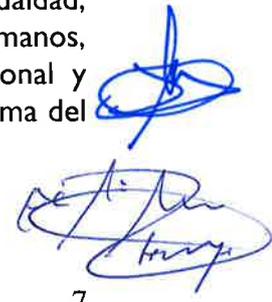
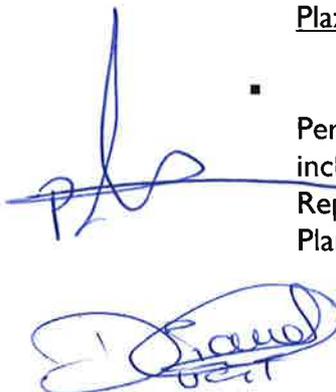
- 4- Establecer los medios necesarios para disponer de la información que permita hacer un seguimiento anual de los datos de formación, segregados por sexos y Grupos Profesionales, en la que se recojan los datos de centro de trabajo y duración de los mismos, así como, si se realizan dentro o fuera de la jornada.

Plazo de Ejecución: Se presentará la información en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan, y anualmente, en las sucesivas.

- 5- Integrar en los planes de formación de CEDIPSA las acciones formativas On-Line en materia de igualdad a las empleadas y los empleados de CEDIPSA, con el objeto de avanzar en el conocimiento de la igualdad de género y crear una cultura positiva que facilite los cambios que puedan producirse por la aplicación de las políticas de igualdad en nuestra sociedad.

Plazos de Ejecución para los distintos colectivos:

- Miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, Personas con responsabilidad en el Departamento de Recursos Humanos, incluyendo a los miembros del Departamento de Selección de Personal y Representantes de los Trabajadores : En los seis meses siguientes a la firma del Plan de Igualdad de CEDIPSA.



- Estructura de mandos: Se determinarán los plazos en la primera reunión del Plan
- Resto de la Plantilla: Se determinarán los plazos en la primera reunión del Plan

## COMUNICACIÓN INTERNA

Con el objetivo de promover la sensibilización en materia de igualdad a todos los niveles de la empresa, y difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, se adoptarán las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN:**

1. Se realizará un Plan de Comunicación interna del Plan de igualdad, que de a conocer los objetivos del Plan y sus medidas de acción. Asimismo, el Plan se incorporará a los contenidos de la intranet del Grupo.
2. Fomentar la práctica de un lenguaje neutro que incluya todos los sujetos a los que se dirigen las comunicaciones, documentos, etc.

Plazo de Ejecución: Se pondrá en marcha con motivo de la firma del Plan, informándose del mismo a la Comisión de Seguimiento del Plan.

3. Se establece como canales de información para la difusión del Plan de Igualdad: La intranet de Corporativa y, las Delegaciones Regionales de Explotación, a través de las cuales se enviará una Nota Informativa que harán llegar a cada una de las EESS.

## CONDICIONES DE TRABAJO/SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Con el objetivo de mantener una adecuada protección de la seguridad y salud laboral de mujeres y hombres, se adoptarán las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN:**

- Las evaluaciones de riesgos, incluirán la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente, o lactancia. Además de la información que se facilite a la representación sindical en aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales, se informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del Plan, del cumplimiento de esta medida.

Plazo de Ejecución: En la primera reunión de seguimiento del Plan, y anualmente, en las sucesivas.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Con el objetivo de promocionar la conciliación de la vida laboral y familiar, CEDIPSA aplica de forma voluntaria y proactiva una serie de medidas en cuanto a:

- Flexibilidad de horarios dentro de los puestos que sean factibles para tenerlo.
- Protección de las situaciones derivadas de la maternidad.
- Permiso por Lactancia retribuido de 14 días naturales, que deberán disfrutarse necesariamente desde el día siguiente a la finalización del descanso por maternidad. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o, por el padre en caso de que los dos trabajen, rigiéndose siempre por lo previsto en la normativa vigente.
- Permiso de paternidad que se regulará por lo previsto en la legislación vigente.
- Reducción de Jornada.
- Excedencia para la atención de familiares y demás supuestos previstos en la legislación.
- Valoración de las solicitudes de traslado por razones de conciliación laboral, familiar y personal.

Estas condiciones se incorporan como medidas de conciliación del Plan de Igualdad, en el cual, se adoptan las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN**:

1. Hacer un seguimiento de la aplicación de las medidas de conciliación en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan

Plazo de Ejecución: Se informará en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan

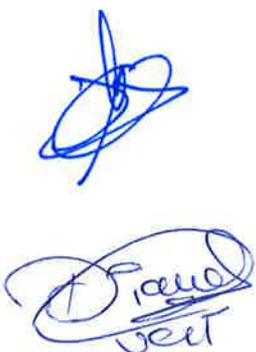
## **PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

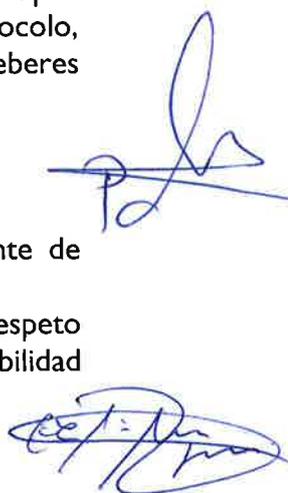
Con el objetivo de velar por la existencia de un ambiente de trabajo libre de comportamientos constitutivos de acoso sexual, moral y por razón de sexo la empresa cuenta con un procedimiento de actuación que establece las conductas punibles, los mecanismos de denuncia, tramitación, medidas cautelares y la asistencia a las personas implicadas.

Asimismo, se establecen las siguientes **MEDIDAS DE ACTUACIÓN** en materia de Prevención frente al acoso:

- I. Se procederá a la sensibilización del conjunto de la plantilla e información a la misma tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación previstos en el protocolo, caso de producirse dichas conductas. También se les informará de sus deberes en esta materia, descritos a continuación:

- Las personas empleadas deberán:
- Cooperar para que exista en todo momento un ambiente de trabajo libre de situaciones hostiles
- Actuar de buena fe con conocimiento de los hechos y respeto hacia la verdad, ateniéndose al principio de corresponsabilidad



- en la vigilancia de los comportamientos en el ámbito laboral, absteniéndose de realizar denuncias que infrinjan esos principios.
- Utilizar los canales y mecanismos recogidos en el procedimiento contra el acoso.
  - Conocer los procedimientos y medios que la empresa pone a su disposición para denunciar cualquier situación de acoso sexual, moral o por razón de género.

La estructura superior jerárquica, deberán:

- Dar ejemplo con un trato modélico de respeto hacia el personal subordinado
  - Vigilar las situaciones y comportamientos susceptibles de generar acoso, adoptando las acciones necesarias para que éstos no lleguen a producirse.
  - Actuar con extrema prudencia y absoluta confidencialidad ante una denuncia de situación de acoso, informando de sus derechos al denunciante y al denunciado.
2. Se informará a las Empresas contratadas por CEDIPSA de la existencia de un procedimiento contra el acoso establecido en la misma. Asimismo, de denunciarse alguna situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo en la que esté involucrada alguna persona no perteneciente a la plantilla de CEDIPSA, como proveedores, contratadas, etc, dicha situación se pondrá en conocimiento de su Dirección con el objeto de que se proceda conforme a los principios establecidos en el procedimiento de CEDIPSA.

Plazo de Ejecución: Se determinará un Plan de Acción en la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan

Víctimas de Violencia de Genero:

Se le dará el tratamiento establecido a nivel de Grupo.

**TRANSVERSALIDAD:** Se tendrá en cuenta la perspectiva de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas y actuaciones de nuestro entorno laboral.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Con el fin de poder hacer el oportuno seguimiento y evaluación del Plan, las personas firmantes del mismo, acuerdan la creación de una **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**, de naturaleza paritaria, con la siguiente composición:

A determinar por la Representación de los Trabajadores: Dos personas por cada Sindicato firmante del Plan

A determinar por la Empresa: mismo número que la Representación de los Trabajadores.

Las designaciones de las personas por parte de cada representación, se realizarán dentro de los dos meses siguientes a la firma del Plan. Una de las personas representantes de la empresa, asumirá la Secretaría de la Comisión, a fin de coordinar la emisión y recepción de las comunicaciones y documentación oportunas.

**Funciones de la Comisión:**

- Seguimiento y evaluación de la consecución de las directrices fijadas en el Plan de Igualdad.
- Dirimir consultas sobre dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en relación con las disposiciones sobre igualdad de trato y oportunidades que se establezcan.
- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, a instancia de la propia Comisión para la Igualdad o las Organizaciones Sindicales cuando así lo soliciten de forma justificada.
- Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, y recibir la información anual facilitada por la Empresa para seguir la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género. En ocasiones se podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

A fin de realizar un adecuado seguimiento del Plan, la Representación de la Empresa, elaborará una **Memoria Anual del Plan** que se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan y que incluya la siguiente información:

- Datos de Plantilla de Mujeres/Hombres en los distintos grupos profesionales y desglosados por Zonas.
- Información anual de las ofertas de empleo en los términos previstos en el Plan.
- Datos de Retribuciones Medias de Mujeres/Hombres detallando los conceptos salariales existentes.
- Datos de Promoción de Mujeres/Hombres.
- Datos de Formación por sexos, nivel, duración y si son dentro o fuera de la jornada.
- Información sobre la evaluación de riesgos para la seguridad y salud de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia.
- Datos de absentismo por sexos que permita analizar la aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Información detallada del nivel de implantación de las medidas aprobadas en el Plan, cuyo calendario de ejecución corresponda al ejercicio de la Memoria.
- Datos de los porcentajes de conversión de contratos temporales a fijos segregada por sexo.

- Datos de los porcentajes de contratación segregada por sexo y zonas.

Teniendo en cuenta que la Memoria incluye la información a la representación social en materia de igualdad prevista en el artículo 64.I del E.T., este deber de información se considerará cumplido a través de la entrega de la Memoria Anual a la Comisión de Seguimiento del Plan.

La memoria anual del Plan se entregará a la Comisión de Seguimiento del Plan un mes antes de la celebración de la reunión de seguimiento.

**Funcionamiento de la Comisión:** se reunirá con una periodicidad ordinaria anual, salvo que las partes soliciten y se acuerde mantener una reunión extraordinaria entre las mismas.

De las reuniones celebradas se levantará acta de los asuntos tratados y de los acuerdos adoptados.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Sala' and 'CORT'.

# PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, MORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## INTRODUCCIÓN

En el marco del deber de velar por la existencia de un ambiente de trabajo libre de comportamientos constitutivos de acoso sexual, moral y por razón de sexo que permita cumplir el derecho de las personas empleadas al respeto de su intimidad y dignidad personal y profesional, la Dirección de CEPSA y los Sindicatos presentes en la misma, consideran prioritario el establecimiento de un procedimiento específico contra el citado acoso, consensado por ambas representaciones, que establezca las conductas punibles, los mecanismos de denuncia y tramitación, las medidas cautelares y la asistencia a las personas implicadas, así como los mecanismos de prevención de estas conductas.

## OBJETO

Este procedimiento establece las actuaciones que tanto la Dirección de la Empresa como los Sindicatos se comprometen a llevar a cabo con el objeto de garantizar que, de presentarse una denuncia de presunto acoso sexual, moral o por razón de sexo dentro de CEPSA, ésta, será tratada de forma adecuada, objetiva y confidencial, adoptándose las medidas necesarias a los efectos de que:

- Se cree conciencia de cuales son los derechos individuales de las personas empleadas en este aspecto y que la empresa los protege y garantiza su disfrute.
- Se proteja eficazmente en este aspecto la dignidad de las personas empleadas en el seno de la empresa.
- Se establezcan pautas de comportamiento saludables entre las personas empleadas, erradicando comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.
- Se desarrollen medidas positivas que logren crear un ambiente de trabajo que potencie el respeto entre las personas.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento es de aplicación, a las personas que trabajen en CEPSA en los Centros de Trabajo situados en territorio nacional, a excepción de la Refinería La Rábida.

## ESPECIFICACIONES / DEFINICIONES

A efectos del presente procedimiento, se considera:

**Acoso Sexual:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual puede manifestarse de las siguientes formas:

Acoso con condicionamiento de derecho: Cuando lo que se produce es propiamente un chantaje sexual. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un derecho laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como base para una decisión que pueda afectar al acceso a la formación profesional, al empleo, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre su trabajo.

Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: Cuando se trata de una conducta de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

**Acoso Moral:** Conducta de violencia psicológica que se ejerce de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de atentar contra su dignidad, creando, de manera efectiva, un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona que lo sufre.

Tipos de acoso moral:

Descendente: Cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la víctima del acoso.

Horizontal: Cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Ascendente: Cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

**Acoso por razón de sexo:** Comportamiento, vinculado al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la misma, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Actos discriminatorios:** Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objeto de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

**Violencia de género:** Es aquella que se ejerce de un sexo hacia otro. Es un comportamiento deliberado y consciente, que puede provocar daños corporales o mentales a la víctima.

## MEDIDAS PREVENTIVAS

Se procederá a la sensibilización del conjunto de la plantilla e información a la misma tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse dichas conductas.

Las personas empleadas, deberán:

- Cooperar para que exista en todo momento un ambiente de trabajo libre de situaciones hostiles.
- Actuar de buena fe, con conocimiento de los hechos y respeto hacia la verdad, ateniéndose al principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, absteniéndose de realizar denuncias que infrinjan esos principios.
- Utilizar los canales y mecanismos recogidos en este procedimiento.
- Conocer los procedimientos y medios que la empresa pone a su disposición para denunciar cualquier situación de acoso sexual, moral o por razón de género.

Los superiores jerárquicos, deberán:

- Dar ejemplo con un trato modélico de respeto hacia el personal subordinado.
- Vigilar las situaciones y los comportamientos susceptibles de generar acoso, adoptando las acciones necesarias para que éstos no lleguen a producirse.
- Actuar con extrema prudencia y absoluta confidencialidad ante una denuncia de situación de acoso, informando de sus derechos al denunciante y denunciado.

Empresas contratantes:

Se informará a las empresas contratadas del procedimiento contra el acoso. De denunciarse alguna situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo en la que esté involucrada alguna persona no perteneciente a la plantilla de CEPESA, como clientes, proveedores, personal de Empresa de Trabajo Temporal, contratadas, etc., dicha situación se pondrá en conocimiento de su Dirección con el objeto de que se proceda conforme a los principios establecidos en el presente procedimiento.

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

CEPSA, a través de su Dirección de RR.HH., garantiza la activación del procedimiento contra el acoso a continuación descrito, cuando se produzca una denuncia de acoso sexual, moral o por razón de sexo, contando para ello con la participación de la Representación de los Trabajadores en los términos regulados a continuación:

### Principios del procedimiento de actuación

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de las personas afectadas por este procedimiento.
- Prioridad y tramitación urgente.
- Investigación exhaustiva de los hechos.
- Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso sexual, moral o por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, especialmente cuando resulte acreditada mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona que, considerándose víctima de acoso, presente denuncia e inicie el presente procedimiento (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncias falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.
- Independencia del instructor del procedimiento que deberá gozar de absoluta libertad en la averiguación de los hechos tanto durante la tramitación del procedimiento como durante la resolución del mismo.
- El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas. No obstante, la presentación de una acción judicial durante el proceso de desarrollo de un procedimiento de acoso podrá, a consideración de las personas responsables de la instrucción, dejar en suspenso dicho proceso.

## **Inicio del procedimiento**

Las conductas susceptibles de ser constitutivas de acoso sexual, moral o por razón de sexo, podrán ser denunciadas al Responsable de RR.HH. del Centro de Trabajo, por:

- Directamente por la persona afectada
- A través de o por la Representación de los Trabajadores
- Cualquier persona empleada del Centro de Trabajo que tenga conocimiento de los hechos

Recibida la denuncia, y siempre que ésta sea ratificada expresamente por la víctima, se iniciará la tramitación del Procedimiento.

La denuncia deberá presentarse en un plazo máximo de tres meses desde que se produjo el incidente o incidentes que dan lugar a la misma, o, si se trata de una conducta persistente, en un plazo de tres meses desde la última fecha en que se produjo dicha conducta. En todos los casos, la instancia denunciante dejará constancia documental debidamente firmada de la denuncia, incluyendo los motivos de la misma y el nombre y apellidos de la persona denunciada.

## **Participantes en la Instrucción**

La instrucción del expediente se llevará a cabo por el Responsable de RR.HH. del Centro, o persona del Departamento de RR.HH. que éste designe, que contará con un colaborador. Al menos, uno de los dos será del género de la persona denunciante.

Es deber de ambos vigilar que, durante la instrucción, se respeten los principios antes relacionados.

Si la persona denunciada tiene asignada alguna responsabilidad en los trámites de actuación, se sustituirá por la Dirección del Centro o persona que ésta designe.

La persona que instruya el expediente, informará a las partes implicadas, de su derecho a ser asistidas por una persona de su confianza o por un Representante de los Trabajadores de su Centro de Trabajo. También se informará de que el Representante de los Trabajadores de su Centro, puede ser un integrante de la Comisión de Igualdad, que cuentan con mayor especialización en el tratamiento de estos asuntos.

Consecuentemente, las partes implicadas (denunciante/denunciado) podrán solicitar, con consentimiento expreso, que los hechos se pongan en conocimiento de una persona de confianza de su Centro de Trabajo, de un miembro de la Representación de los Trabajadores de su Centro de Trabajo, o de la Comisión de Igualdad.

Si no existiera miembro de la Comisión de Igualdad en el Centro de Trabajo, se podrá solicitar la asistencia de un miembro de otro Centro, si bien, en ese caso, los gastos que se generen, deberán ser asumidos por la Representación de los Trabajadores.

Las personas participantes en la instrucción, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del

expediente. El incumplimiento de esta obligación será objeto de sanción como falta laboral muy grave de transgresión de la buena fe contractual.

### **Procedimiento previo**

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, el responsable de RR.HH. del Centro iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata, ya que en algunas ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para solucionar el problema.

En esta fase del procedimiento, las personas que instruyan el expediente se entrevistarán con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo será en cualquier caso facultativo para la víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

### **Procedimiento formal**

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se pondrán en práctica cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

El proceso deberá ser sustanciado en el más breve plazo de tiempo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días naturales.

El instructor deberá redactar un informe que contenga:

- La descripción de los hechos denunciados
- Las circunstancias concurrentes
- La intensidad de los mismos
- La reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona denunciante
- Explicación de los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas

Dicho informe expresará la convicción o no del instructor de ser ciertos los hechos denunciados.

El informe será entregado al Responsable de RR.HH. del Centro y se pondrá a disposición para su conocimiento, a los miembros de la Representación de los Trabajadores que esté participando en el procedimiento, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de esta Representación, por deseo de las partes implicadas.

## **Asistencia de las partes**

Aún no habiendo solicitado su participación en la Instrucción, pero para cualquier trámite o actuación que se desarrolle durante la misma, tanto en el expediente previo como en el formal, las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza de su Centro de Trabajo, sea o no Representante de los Trabajadores, para lo cual se solicitará su consentimiento expreso.

Deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, en las mismas condiciones que todas las personas que intervengan en la Instrucción.

Esta persona podrá estar presente en la toma de declaraciones, siempre que la persona declarante lo acepte, y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas. En el caso de que en la instrucción del Procedimiento no esté participando la Representación de los Trabajadores, cabrá la posibilidad de que los testigos sean acompañados en su declaración por un miembro de dicha Representación en su Centro de Trabajo, que puede pertenecer a la Comisión de Igualdad, siempre que esta participación sea aceptada por la persona denunciante. Si la persona denunciante no aceptara la asistencia de la Representación de los Trabajadores a el/los testigo/s, y entendiendo que estos pueden sentir indefensión, podrá/n negarse a declarar en estas circunstancias.

## **Medidas cautelares**

Durante la tramitación del expediente, como medida cautelar y a propuesta de la parte instructora, el Responsable de RR.HH. del Centro deberá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones laborales de la persona presuntamente acosada.

## **Cierre del expediente**

El Responsable de RR.HH. del Centro, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, si las hubiera, comunicándolas a las personas implicadas.

Las personas implicadas y los miembros de la Representación de los Trabajadores que haya participado en el Procedimiento tendrán conocimiento del resultado final del expediente. Asimismo, la Comisión de Igualdad, tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales, o cualquier otro dato que permita identificar a la víctima del acoso, si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de la misma.

Finalmente, en el supuesto que se concluya sobre la existencia de una conducta de acoso sexual, moral o por razón de sexo, en la que la persona denunciada forma parte de la plantilla de CEPESA, se aplicará el régimen disciplinario correspondiente, en virtud de lo dispuesto en la legislación en vigor, incorporándose el informe de conclusiones al

expediente disciplinario, si éste fuera necesario, al objeto de evitar la duplicidad de actuaciones.

### **GESTIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

La interpretación de dudas que puedan surgir en su aplicación, serán tareas de la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones que se pudieran realizar a este Procedimiento, serán analizadas y tratadas en el seno de la Comisión de Igualdad y, una vez consensuadas, se elevarían al Comité Intercentros para su aprobación. Aquéllas que se deriven de la simple aplicación de novedades legislativas en la materia, se incluirán en el procedimiento previa información a la Comisión de Igualdad.