



COMPROMISOS GRUPO ISN

PLAN DE IGUALDAD

GRUPO ISN.

Ctra. Echaurri, 9

Tfno: 948 36 84 00 / Fax: 948 36 83 99

31160 Orcoyen (NAVARRA)

isn@grupoisn.com



ISO/TS
9001:2008



ISO/TS
14001:2004



ISO/TS
16946:2002

Ref: ISN14PIGUALDAD2.1

Octubre 2014

ÍNDICE

0. Introducción	3
1. Plan de Igualdad.....	5
2. Resumen del Diagnóstico.....	6
3. Objetivos	8
4. Acciones y Prácticas a Adoptar	10
1) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	10
2) PROMOCIÓN.....	11
3) FORMACIÓN Y DESARROLLO	12
4) RETRIBUCIÓN.....	13
5) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR.....	13
6) COMUNICACIÓN	14
7) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACTITUDES SEXISTAS	15
8) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES	16
9) ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL.....	17
9.1) PRINCIPIOS.....	17
9.2) OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.....	17
9.3) DEFINICIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO	18
9.4) MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ESTABLECIMIENTO DEL CAUCE DE DENUNCIA.....	18
9.5) PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN:	20
9.6) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	20
9.7) PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR	22

0. Introducción

GRUPO ISN con el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para profundizar en la democracia y para la construcción de una sociedad más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente elabora su primer Plan de Igualdad de Oportunidades 2013.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, pretende la prevención de las conductas discriminatorias y previsión de políticas activas que deriven en medidas concretas para hacer efectivo el principio de Igualdad, dejando a las agentes que concurren en la vida diaria de la Empresa quienes libre y responsablemente acuerden el contenido de dichas medidas.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, GRUPO ISN tiene el convencimiento de que el Plan de Igualdad no solo colaborara activamente al mantenimiento de las actuales políticas de no discriminación e igualdad de oportunidades, sino que permitirá optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción.

La igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres es y ha sido para GRUPO ISN una prioridad dentro del marco de su política general.

Así se ha puesto de relieve en la propia vida de la Empresa, que ha ido creando e introduciendo progresivamente medidas en materia de igualdad y conciliación de la vida laboral, personales y familiar, en aspectos tan relevantes como la flexibilidad de jornada, la formación o el desarrollo del liderazgo femenino, potenciando las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

En GRUPO ISN todas sus políticas y procesos corporativos se han caracterizado por la igualdad de acceso en la incorporación al mundo del trabajo, por el trato justo entre mujeres y hombres, de tal forma que personas con las mismas posibilidades, aptitudes y calificación, han desempeñado su labor sin que sus condiciones personales, como sexo, edad, raza, religión suponga un obstáculo ha sido una máxima y donde la participación en cargos de responsabilidad ha sido en base a los criterios de formación, méritos y capacidad.



Esta cultura y modo de hacer forma parte de su forma de trabajo y sensibilidad con respecto a la igualdad, De hecho, se han ido implantando de forma ininterrumpida y natural tanto la aplicación del principio de no discriminación por razón de género, el impulso la igualdad de oportunidades y el equilibrio en el desempeño del poder y de la autoridad, incorporando a las mujeres a los procesos de toma de decisiones.

A día de hoy el 74% de la plantilla de GRUPO ISN está constituida por mujeres, y la Dirección Departamental del GRUPO está constituido por 3 mujeres y 2 hombres.

1. Plan de Igualdad

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, 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.

El Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Observa el artículo 46 de la Ley, que para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El artículo 48 de dicha ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones. Por otra parte, la Ley Orgánica 17/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género observa que la violencia de género es una manifestación de la discriminación.

Este Plan con espíritu continuista, nace con la vocación de convertirse en una herramienta efectiva de trabajo para garantizar el mantenimiento de la igualdad entre mujeres y hombres que ha caracterizado a GRUPO ISN, formalizando la participación de la mujer en los procesos de toma de decisiones y hacer visible su compromiso con la igualdad.

En este sentido, se promoverá la constitución de una Comisión de Igualdad, que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo previsto en el mismo.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación real de la Empresa.

Del diagnóstico de situación se desprende que las políticas y procedimientos que tiene GRUPO ISN se caracterizan por su transversalidad, por su igualdad y por su flexibilidad, vinculada esta última al hecho de que ha intentado adecuarse, en la medida de lo posible, a las necesidades de los empleados y las empleadas de la Compañía.



Dicho Plan contiene objetivos concretos y acciones encaminadas a mantener la situación de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de GRUPO ISN y sensibilizar a las nuevas generaciones en la necesidad del ejercicio de las responsabilidades en base a los principios de méritos y capacidad, y no en función del género.

A la vista del diagnóstico de situación, GRUPO ISN aborda un Plan de Igualdad y se plantea unos objetivos, en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado áreas de mejora. Así, se ha incidido expresamente en el acceso a la Empresa, en la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. Resumen del Diagnóstico

Para que un Plan sea realmente eficaz es imprescindible conocer previamente la realidad sobre la que se va a actuar. Si bien de hecho practicamos la igualdad entre los hombres y mujeres y la participación de todas y todos en todos los ámbitos, nos falta dar el paso de ponernos a nosotros mismos normas que garanticen, dentro de nuestra organización, esa igualdad.

GRUPO ISN es una sociedad dedicada a la prestación de servicios a **instituciones, sector privado y colectividades**. Los servicios de **GRUPO ISN** se agrupan en dos unidades de negocio, por una parte la **División Industrial** y por otra parte la **División Servicios**, en ambos casos son de aplicación las relaciones laborales los distintos convenios colectivos sectoriales y provinciales de Navarra. Es característico de estos Convenios que contemplen la estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadoras y trabajadores para el caso de adjudicaciones de contratos. Ello comporta que el acceso al empleo se hace mayoritariamente por consecuencia de los pactos de estabilidad en el empleo, quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las condiciones laborales acreditadas por la empresa saliente.

Este sistema de acceso al empleo para el grupo de operarios comporta una dificultad para la empresa a la hora de cambiar tendencias en los porcentajes de contratación por categorías profesionales.

Respecto al personal administrativo, técnico y gestor de la Empresa, en el acceso al empleo se promueve la promoción interna y solo cuando no es posible, se acude a la contratación externa. Todo ello regulado en un procedimiento interno.



Así, pues podemos concluir que, respecto al personal operario, las condiciones laborales y retributivas en el acceso al empleo vienen impuestas al actuar las cláusulas de subrogación pactadas en los distintos convenios colectivos que garantizan el mantenimiento de las condiciones laborales.

Respecto al personal administrativo, técnico y de gestión, los procedimientos de promoción y selección del personal garantizan la igualdad de oportunidades.

La **GRUPO ISN** engloba hoy a un colectivo de más de **2.500 personas**.

El porcentaje de mujeres es muy mayoritario **en los servicios de limpieza**, la mayoría con jornadas a tiempo parcial. Esto se debe a las características del negocio que llevamos a cabo, preferentemente en centros escolares, empresas, residencias...con necesidades de horarios limitados al tiempo alimentario de mediodía escolar o empresarial.

Respecto a la retribución y sistema de clasificación profesional, **GRUPO ISN** y sus sociedades se ajustan a los convenios colectivos vigentes que sean de aplicación en cada momento y normativa laboral de régimen interno de la empresa, no presentando problemas al respecto. Para hacer el diagnóstico se ha partido del principio e presencia o composición equilibrada.

Según la Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos que el 40%.

Otras áreas de trabajo que se han detectado en el diagnóstico son:

1) Composición de categorías profesionales, Departamentos y niveles jerárquicos: Se han estudiado los porcentajes de presencia por categorías profesionales y por departamentos, **en las diferentes empresas del grupo, detectando** áreas donde la mujer este sub **representada**. Para potenciar el acceso de la mujer o del hombre en igualdad de condiciones a categorías profesionales donde esta sub representada, la empresa deberá intensificar la formación de las mujeres en dichas categoría profesionales o en los conocimientos técnicos que son necesarios para acceder a dichos departamentos y revisar los procesos de selección de personal que se incorpora a la empresa en dichas categorías.

2) Otro dato a considerar es la edad de las trabajadoras y trabajadores, El 47% de la plantilla se sitúa entre 30 y 45 años, es decir, en edad de tener hijos. Se ha detectado la necesidad de una



relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgo en situación de embarazo y lactancia. Según el **artículo 26** de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en el salud de las trabajadoras o el feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar riesgos específico.

En esta área se ha detectado que en los últimos años se **está produciendo una incorporación de sexo masculino** en el sector **limpieza**, aunque se mantienen los porcentajes de mujeres sobre hombres elevados.

3) Se ha detectado que los mandos intermedios de la Empresa (Responsables de equipos y departamentos, Coordinadores de Gestores, gestores...) no tienen conocimiento de los aspectos laborales de la Ley de Igualdad a fin de aplicar con efectividad el principio de igualdad en toda la relación laboral con los empleados.

4) Se ha detectado que la organización no tiene conocimiento suficiente de la prevención del acoso moral y acoso sexual, por lo que se planificaran campañas de sensibilización al respecto.

5) Se ha detectado que la plantilla en general no tienen conocimiento suficiente de los derechos laborales en el supuesto de víctimas de la violencia de género.

6) Se ha detectado que el lenguaje utilizado en denominaciones de puestos, categorías, u otros documentos de la empresa hace referencia a un sexo concreto y no a un concepto más generalista.

3. Objetivos

Este Plan tiene una vigencia de tres años, por lo tanto, finalizará el 31 de diciembre 2015. Transcurrido el plazo, se prorrogará automáticamente si no hay cambios significativos en la distribución de las mujeres en la empresa. Se incorporarán o se suprimirán acciones y medidas en función de los objetivos alcanzados y del informe de seguimiento de la Comisión de Seguimiento. Cada año se priorizaran los acciones y medidas a implantar y se incorporarán al Plan de Gestión Anual de GRUPO ISN.

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es mantener la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de GRUPO ISN, formalizarlas y sensibilizar a las nuevas-incorporaciones en la importancia del acceso al empleo y promoción profesional en



base o méritos y capacidad sin consideración alguna al género, promoviendo una igualdad efectiva de oportunidades.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de cualquier vestigio de prácticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución, no solo en las políticas y procedimientos, sino también en los hábitos y conductas laborales (conscientes e inconscientes) de los trabajadores que en ellos intervienen.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de GRUPO ISN se conciencien de los beneficios que la diversidad de género y prácticas igualitarias aportan a la Empresa, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Partiendo que se consideró inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, se pondrá en marcha un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento para los casos que pudieron denunciarse con el que, respetando la privacidad de las partes, se pretende dar resolución a los conflictos con la mayor diligencia posible.

Los objetivos concretos que rigen las acciones del Plan de Igualdad de GRUPO ISN son:

- 1) Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, posibilitando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- 2) Garantizar una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- 3) Garantizar que las posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad, se dan en condiciones de mérito y capacidad.
- 4) Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.
- 5) Prevenir la discriminación laboral sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- 6) Valorizar las habilidades, capacidades y el desempeño de las trabajadoras y trabajadores transmitiendo la importancia de la presencia de las mujeres capacitadas en las tomas de decisión y garantizar la igualdad retributiva entre trabajos de igual valor.

7) Reforzar el papel de GRUPO ISN como empresa comprometida con la implantación efectiva de políticas de igualdad, como acción estratégica, en cuanto que contribuye a su viabilidad futura, proyectando una imagen interior y exterior de empresa comprometida con la igualdad.

4. Acciones y Prácticas a Adoptar

1) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

GRUPO ISN se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En las ofertas y entrevistas se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que permitan que la información llegue por igual a hombre y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Acciones

- Redefinir y reelaborar las políticas y procedimientos de Selección, incluyendo formalmente en principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y garantizando criterios de selección objetivos, de tal forma que, una vez garantizado la adecuación del candidato al perfil se atenderá únicamente al mérito, capacidad y cualificación objetiva requerida para el puesto en cuestión, valorando las candidaturas en función de la idoneidad y sin tomar en consideración aspectos de contenido personal y en un marco de igualdad de trato.
- Formar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Empresa, del compromiso de seleccionar en igualdad.

- Garantizar que las publicaciones de posiciones vacantes (interna y externas) contienen requisitos objetivos y carecen totalmente de referencias sexistas.
- Impartir formación en igualdad de oportunidades en los equipos de selección.
- Incluir medidas de discriminación positiva de tal forma que, en igualdad de condiciones, las vacantes originadas se cubran por el género (femenino o masculino) que se encuentre sub-representado. Introducir prácticas orientadas a seleccionar mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos y al contrario.
- Velar por el no uso de un lenguaje no sexista en las convocatorias, ofertas, publicaciones y proceso de selección.

2) PROMOCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, promoviendo posibilidades reales de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Se estudiará el diseño de políticas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Acciones

- Establecer criterios claros, objetivos y no discriminatorios de promoción, que primen la responsabilidad, el rendimiento, el mérito y las capacidades individuales.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interno, para que, a igualdad de méritos y capacidad, mujeres o los hombres para el ascenso a puestos, niveles de responsabilidad o funciones en los que estén infrarrepresentados/as.
- Diseño de procedimientos para la detección del talento en mujeres y hombres con potencial para promocionar.
- Revisar periódicamente el equilibrio de la plantilla por sexos, niveles profesionales y funciones, adaptando medidas para corregir las posibles desigualdades.

- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no son un obstáculo para el desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores.
- Informar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

3) FORMACIÓN Y DESARROLLO

GRUPO ISN promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se hará especial hincapié desde este ámbito en la información sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo módulos específicos sobre los mismos y en especial para quienes tuvieron responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.

Se garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones formativas y desarrollo de mujeres y hombres, incluyendo acciones formativas que preparen a las mujeres o los hombres para acceder o categorías, departamentos y funciones donde se hallen sub representadas.

Los objetivos planteados se llevaran a cabo en la medida en que los y las trabajadoras de **GRUPO ISN** se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

Acciones

- Redefinir y reelaborar las políticas y procedimientos de Formación y Desarrollo, incluyendo formalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los planes y acciones formativos
- Incluir y poner en práctica un sistema de descripción y valoración de puestos de trabajo los criterios objetivos y no sexistas.
- Crear y dar funcionamiento a la Comisión para la Igualdad de oportunidades.
- Incluir en el Plan de Formación los programas de Sensibilización y formación específica en temas de Igualdad de oportunidades y Diversidad

- Formar al equipo directivo en gestión de personal desde la perspectiva de género, para que se concencie de lo necesidad y los beneficios de la diversidad de género en la Empresa.
- Diseñar los programas formativos teniendo en cuenta las medidas de conciliación familiar y personal, es decir, incluir horarios que permitan dicho conciliación o estudiar la posibilidad de introducir guarderías durante las sesiones de formación.

4) RETRIBUCIÓN

Continuar aplicando esquemas de retribución basados en la valoración de la del puesto de trabajo, el rendimiento del trabajador a la Empresa y el desempeño profesional, sin discriminación alguna por razón de género.

Acciones

- Elaborar un estudio de la retribución, y adoptar las medidas necesarias para garantizar la equidad interna y la retribución en función del rendimiento que las trabajadoras y trabajadores aporten a la Empresa. Aplicar esquemas de retribución homogéneos, sin discriminación alguna por razón de género.
- Redefinir y reelaborar las políticas retributivas, incluyendo formalmente el principio de igualdad de retribución o igualdad de puesto e igualdad de rendimiento y beneficio para la Empresa.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la revisión salarial anual.

5) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR

Posibilitar, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla, de modo que se dé un equilibrio adecuado entre las necesidades personales, familiares y el desarrollo profesional dentro de la Empresa, con las necesidades de servicio del cliente y con el principio de igualdad que rige las relaciones laborales de todos nuestros empleados.

Acciones



- Potenciar e incentivar el uso igualitario por mujeres y hombres de las medidas de conciliación disponibles en la Empresa.
- Fomentar el acceso de los hombres a las medidas de conciliación.
- Establecer medidas concretas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, tales como:

a) **Política de reuniones:**

- a. Las reuniones se celebrarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo establecido, intentando que no se prolonguen más allá de los 17:30 horas.
- b. Las reuniones de trabajo se convocarán, siempre que sea posible, con la suficiente antelación, de modo que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar.

b) Fomento del uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de **campañas específicas de información.**

c) **Permiso por lactancia:** Desde la reincorporación del permiso de maternidad hasta el momento en que el hijo cumple los nueve meses, con 3 opciones (ampliación sobre el Art.37.4 del ET y/o artículos de Convenios de Aplicación que lo desarrollan):

- a. Una hora de ausencia al trabajo por día laborable.
- b. Reducción de jornada en una hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma.
- c. Acumularlo en un permiso de lactancia continuado, cuando el convenio de aplicación lo contemple.

d) **Incapacidad temporal por contingencias comunes y riesgos laborales:** Se analizarán las razones por las que la proporción de bajas de las mujeres es ostensiblemente mayor que en el caso de los hombres.

6) COMUNICACIÓN

Difundir el compromiso de GRUPO ISN con la Igualdad Efectiva y la Igualdad de Oportunidades como parte esencial de su Misión, Visión y Valores. La comunicación es esencial para lograr la sensibilización de la plantilla.

Acciones:

- Plasmar el compromiso de la Igualdad de Oportunidades en los procesos de
- Recursos Humanos de Selección y Promoción.
- Elaborar y difundir un Código de Conducto, en donde se plasmen los valores y principios éticos, traducidos en comportamientos para los empleados y que sirvan como guía.
- Difusión Interna de Resultados del Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades y Plan de Igualdad.
- Difusión del Código de Prevención del Acoso Sexual y por razón de Sexo
- Participar en campañas y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
- Garantizar que en las comunicaciones y documentos de la Empresa el lenguaje es no sexista.
- Incluir temas de igualdad de oportunidades en las encuestas de satisfacción de la plantilla.
- Informar anualmente o toda la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad.

7) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACTITUDES SEXISTAS

GRUPO ISN considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o actitudes sexistas y está elaborando un Procedimiento de Resolución de Conflictos con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar resolución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Acciones

- Velar por la no utilización de lenguaje sexista. Implica revisar, corregir y vigilar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar términos sexistas en las denominaciones de colectivos masculinizados o feminizados.
- Incluir en el Código de Conducta GRUPO ISN un apartado específico sobre
- Prevención del Acoso sexual y por razón de Sexo, en donde se defina el procedimiento específico para su prevención y el protocolo de actuación en el caso de que se produzca,

donde conste expresamente el cauce de las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

8) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES

COMISIÓN DE IGUALDAD: Se crea una Comisión de seguimiento del presente Plan de Igualdad, que se denominará <<Comisión de Igualdad>> cuya función será velar por el correcto desarrollo del presente plan y garantizar su adecuada ejecución.

8.1) Composición de lo Comisión de Igualdad: La Comisión de Igualdad está constituido por cuatro (4) Representantes de la Empresa y cuatro (4) miembros Representantes de los Trabajadores, velando porque la representación de mujeres será representativa del colectivo de GRUPO ISN.

8.2) Funcionamiento: Poro el ejercicio de sus funciones, lo comisión de Igualdad se reunirá periódicamente de forma anual mínimo dos veces al año de formo ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarios a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.

8.3) Funciones de la Comisión de Igualdad

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan. Conocer cómo se ha ejecutado el Plan, así como las modificaciones a las acciones planeadas y motivos del cambio y otros ajustes.
- Valorar el grado de cumplimiento de cada objetivo del Plan, que se deducirá del cumplimiento de las actuaciones que lo desarrollan.
- Proponer ámbitos prioritarios de actuación.
- Definir indicadores que informen sobre el cumplimiento del plan.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Impulsor la puesta en marcha de las acciones comprendidas en el Plan y velar por su implantación efectiva. En especial, promover acciones formativas y de sensibilización a la plantilla.
- Conocer, sin alusión a los sujetos pasivos, las denuncias sobre acoso sexual.

- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este plan de igualdad.
- Valorar las memorias anuales del grado de cumplimiento y consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

9) ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

9.1) PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, consagra el derecho de las trabajadoras y trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso moral.

Por su parte, la Ley Orgánica 312007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las trabajadoras y trabajadores.

De acuerdo con estos principios, GRUPO ISN se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia en este Plan de Igualdad.

9.2) OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todos sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductos contrarios a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se recogen dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso.

En consecuencia, se prevén dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas mediante las cuales GRUPO ISN procura prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un cauce interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna empleada o empleado.

9.3) DEFINICIÓN DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

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.

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

Acoso moral: Toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la trabajadora/a, al cual se intentó someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

9.4) MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO Y ESTABLECIMIENTO DEL CAUCE DE DENUNCIA

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, GRUPO ISN establecerá las siguientes medidas:

1. GRUPO ISN promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las trabajadoras y trabajadores los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. GRUPO ISN no tolera estas conductas, empleándose, de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación. Así, se establece el principio de corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial encomienda a mandos y directivos, pero que incumbe a todos los miembros y personal de la empresa.
3. GRUPO ISN procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la trabajadora y trabajador no sólo en su proceso de acogida inicial, sino con posterioridad al mismo. GRUPO ISN en base a las circunstancias personales o culturales de la trabajadora o trabajador de las que tenga conocimientos, planificará su integración.
4. GRUPO ISN facilitará información y formación a las trabajadoras y trabajadores sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
5. GRUPO ISN prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias o los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
6. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección GRUPO ISN se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.
7. Las conductas ilícitas podrán ser objeto de sanción en el marco de la Legislación Laboral vigente.

Los Representantes de los Trabajadores deberán contribuir o prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de GRUPO ISN de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o de acoso moral.

9.5) PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN:

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

1. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
2. Prioridad y tramitación urgente.
3. Investigación exhaustiva de los hechos.
4. 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 o acoso por razón de sexo resulten probadas, así como también con relación o quien formule imputación o denuncia falsa
5. Indemnidad frente o represalias.

9.6) PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como cauce interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso, en todas sus modalidades, ante el/la Responsable de Recursos Humanos.

La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada, por sí mismo o a través de la Representación de los Trabajadores o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. No se tramitarán denuncias anónimas.

La presentación de una denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte del/ lo Responsable de Recursos Humanos de GRUPO ISN. o por lo persona en quien expresamente éste delegue, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

A su criterio, previamente oído al sujeto pasivo del acoso, se podrá contar con un miembro de la Representación de los Trabajadores, elegido igualmente para esta función y que también deberá reunir las condiciones citadas, que actuarán como instructores del mismo.

Lo tramitación de dicho expediente es inmediata y preferente y estará especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. El expediente se deberá mantener dentro del más absoluto secreto y sigilo profesional, evitando filtraciones que generen rumores, acusaciones sin fundamento o comentarios sobre la eventual situación detectada.

Se realizarán cuantas actuaciones o diligencias de averiguación sean pertinentes, incluyendo en su caso la toma de declaraciones de cuantas personas pudieran contribuir al esclarecimiento de los hechos.

El expediente deberá garantizar la imparcialidad y objetividad sin que en ningún caso se puedan adoptar posiciones que generen indefensión a ninguno de los posibles afectados ni presumir la comisión de los actos constitutivos de acoso.

En el expediente informativo a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas actuaciones puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, todos los actuantes guardarán una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el/la Responsable de Recursos Humanos podrán decidir, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona denunciante.

El expediente finalizará con la propuesta del/la Instructor/a donde se pronunciará sobre si queda acreditada o no la existencia de acoso y, en su caso, con la proposición de las acciones a emprender por la empresa.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de organización de la

Empresa, a la imposición de las sanciones legalmente oportunas y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para acabar con lo situación generada y restablezcan al/la perjudicado/a en la integridad de sus derechos y en su normalidad laboral.

No se adoptará represalia alguna contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros y, en su caso, de la oportuna sanción legal.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la presunta/o acosada/o ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, GRUPO ISN podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de trasgresión de la buena fe contractual en la Legislación Laboral vigente.

El/la Responsable Humanos informará a la Comisión de Igualdad de forma genérica sobre los casos de acoso sexual que se hubieran producido, salvo que sea expresamente autorizada por la persona afectada para dar información detalladamente a la Representación de los Trabajadores y a la Comisión de Igualdad de la situación existente y las medidas adoptadas.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS:

Si queda constatada la existencia de acoso, el Responsable de Recursos Humanos podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la acosada/o.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, estime beneficiosos para su recuperación.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.

9.7) PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo de acoso es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de GRUPO ISN. Su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla.

Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.