

# **PLAN DE IGUALDAD**

**AGROSEGURO, S.A.**

## INDICE

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>DURACIÓN Y VIGENCIA</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y ACCESO AL EMPLEO</b>	<b>4</b>
5.1	DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	4
5.2	OBJETIVOS.	4
5.3	ACCIONES.	5
<b>6</b>	<b>ÁREA DE CONDICIONES ECONÓMICAS</b>	<b>6</b>
6.1	DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	6
6.2	OBJETIVOS.	6
6.3	ACCIONES.	6
<b>7</b>	<b>ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN</b>	<b>7</b>
7.1	DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	7
7.2	OBJETIVOS.	7
7.3	ACCIONES.	7
<b>8</b>	<b>ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN</b>	<b>9</b>
8.1	DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.	9
8.2	OBJETIVOS.	9
8.3	ACCIONES.	9
<b>9</b>	<b>AREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>10</b>
9.1	OBJETIVOS.	10
9.2	ACCIONES.	11
<b>10</b>	<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>11</b>
10.1	Constitución de la Comisión de Igualdad.	11
10.2	Composición de la Comisión de Igualdad.	11
10.3	Funciones de la Comisión de Igualdad	12
10.4	Funcionamiento	12
<b>11</b>	<b>ANEXO I</b>	<b>13</b>

## PLAN DE IGUALDAD DE AGROSEGURO, S.A.

### 1 INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de Agroseguro, S.A., se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Esta Ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. Y establece, así mismo, una obligación específica de elaborar y aplicar un plan de igualdad para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores.

La Ley define el plan de igualdad como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, 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.

Para dar cumplimiento a la ley, se ha realizado un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo y de trabajo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez finalizado el diagnóstico de situación éste fue presentado a la representación legal de los trabajadores, aceptándose por ésta su contenido y valoración de los resultados.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de nuestra organización en materia de igualdad y conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar medidas para su consecución. Estas medidas se integran en el presente Plan de Igualdad.

### 2 OBJETIVOS GENERALES

Con el presente Plan de Igualdad, Agroseguro se plantea los siguientes objetivos generales:

- Cumplir la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Garantizar en el ámbito laboral de Agroseguro el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.

### **3 ÁMBITO DE APLICACIÓN**





El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de Agroseguro, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos.

### **4 DURACIÓN Y VIGENCIA**


El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el 1 de junio de 2012 hasta el 31 de mayo de 2014, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

### **5 ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y ACCESO AL EMPLEO**

#### **5.1 DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.**

-  De acuerdo con los datos obtenidos en este apartado, se observa que la distribución global de la plantilla guarda la proporción equilibrada entre hombres y mujeres, que establece la Ley.
-  En el análisis de la distribución de la plantilla por Áreas y Departamentos, se observa una segregación ocupacional entre Departamentos existiendo en los Departamentos Técnicos una mayor representatividad de los hombres, mientras que en los Departamentos Administrativos las mujeres tienen mayor representación, excepto en el Departamento de Servicios Generales.
-  En cuanto a la distribución por Departamento y Nivel Jerárquico, los hombres tienen mayor representatividad en los niveles superiores.
-  Las incorporaciones en los últimos años guardan una proporción equilibrada entre hombres y mujeres.

#### **5.2 OBJETIVOS.**

-  Promover procesos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

- ✚ Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
- ✚ En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
- ✚ Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
- ✚ Establecer acciones específicas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

### 5.3 ACCIONES.

#### I. Fomentar una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.

- √ Mantener durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad los umbrales de paridad (entre 40%-60%), introduciendo en las políticas de selección, bien sea directamente a través de la Empresa o a través de Empresas de Trabajo Temporal y de servicios, medidas de acción positiva que posibiliten una mejor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos, fomentando igualmente la movilidad funcional horizontal contribuyendo a proporcionar la distribución de género. Para ello se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
- √ Elaboración y publicación de un procedimiento de movilidad funcional horizontal para posibles vacantes, dotándolo de transparencia y ajustado a criterios de igualdad.
- √ Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias, para que los candidatos y candidatas sean valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.
- √ Ampliación de las fuentes de reclutamiento utilizando canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación, asociaciones y escuelas profesionales, y estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.
- √ Elaboración y publicación de un procedimiento de selección de personal, dotándolo de transparencia y ajustado a criterios de igualdad.

- √ Proporcionar anualmente a la Comisión de Igualdad la información de género de los procesos de selección realizados.

## **II. Potenciar en el acceso a la Empresa una cultura de igualdad.**

- √ Valorar que las Empresas de Trabajo Temporal y empresas de servicios con las que trabaja Agoseguro, comparten la filosofía de igualdad presente en la Empresa.
- √ La Comisión de Igualdad proporcionará información a las nuevas incorporaciones acerca de la política de igualdad en la Empresa.

# **6 ÁREA DE CONDICIONES ECONÓMICAS**

## **6.1 DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.**

- ✚ De acuerdo con los datos obtenidos en este apartado, se observa que la retribución fija, tomando como análisis exclusivamente el concepto de salario base, ya que el complemento de adaptación y el complemento de experiencia son conceptos regulados por el Convenio de Seguros, tanto hombres como mujeres se encuentran equiparados.
- ✚ En relación a la retribución variable, el porcentaje de hombres y mujeres que perciben complemento de desempeño es muy similar, siendo un 73,94% de hombres y un 69,72% de mujeres.

## **6.2 OBJETIVOS.**

- ✚ Mantener la equidad en las condiciones económicas, tanto en la retribución fija como en la retribución variable.

## **6.3 ACCIONES.**

- √ Continuar aplicando una política salarial con equidad retributiva, basada en la no discriminación, para lo cual se realizará con al menos una periodicidad anual, una verificación de los datos estadísticos de las retribuciones de hombres y mujeres.

## 7 ÁREA DE PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

### 7.1 DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.

- ✚ De acuerdo con los datos obtenidos en este apartado, se observa que existe un porcentaje equilibrado en las promociones realizadas en los últimos once años, siendo un 57,52% de hombres y un 42,48% de mujeres, si bien en el colectivo de hombres se observa un porcentaje ligeramente superior en las promociones realizadas en niveles superiores.
- ✚ En cuanto a la formación realizada en el año 2011, tanto en el colectivo de hombres como en el de mujeres, existen unos porcentajes muy similares de personal formado, siendo, un 90,14% en el colectivo de hombres y un 92,66% en el colectivo de mujeres.

### 7.2 OBJETIVOS.

- ✚ Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.
- ✚ Establecer acciones específicas que faciliten la promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- ✚ Garantizar el acceso de hombres y mujeres a la formación de la empresa, con el fin adaptar los conocimientos y habilidades a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- ✚ Formar y sensibilizar sobre igualdad de trato y oportunidades.

### 7.3 ACCIONES.

#### I. Fomentar la realización de acciones que permitan la posibilidad de promoción de la mujer en la empresa aumentando así la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

- √ Establecer medidas de acción positiva en las promociones internas, para que, en igualdad de méritos y capacidades, accedan a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- √ Promover la participación de la mujer en cursos específicos que les posibilite el acceso a puestos de responsabilidad.
- √ Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatas y

evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

- √ Facilitar el desarrollo profesional, en la medida de lo posible, de aquellas personas que se encuentren en situación de conciliación o excedencia con reserva de puesto de trabajo, definiendo sistemas de desarrollo profesional adecuados.

## **II. Fomentar la formación promoviendo el desarrollo profesional y la adaptabilidad a los puestos de trabajo.**

- √ Realización de acciones de formación específica que permitan lograr la equidad de género en los distintos departamentos y grupos.
- √ Realizar cursos de formación en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y Responsables de Recursos Humanos que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación y promoción de los trabajadores y trabajadoras.
- √ Formación orientada a facilitar la incorporación del personal tras excedencias prolongadas por conciliación.
- √ Facilitar la formación “on line” para aquellas personas que se encuentren en situación de conciliación o excedencia con reserva de puesto de trabajo.
- √ En la organización de las actividades formativas, se procurará tener en cuenta las circunstancias concurrentes en los trabajadores (artículo 21.2 del Convenio), especialmente en los casos en situación de conciliación.

## **III. Comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades.**

- √ Sensibilizar e informar a todo el personal de la empresa, a través de campañas de comunicación, en igualdad de oportunidades y sobre el Plan de Igualdad.
- √ Publicación en la Intranet de información sobre los derechos y obligaciones legales vinculados con la igualdad y la conciliación.
- √ Transversalidad, siempre que sea posible, en la redacción de informes diferenciando resultados por género.
- √ Divulgación anual de un informe elaborado por la Comisión de Igualdad, acerca de los seguimientos y evaluación anuales de la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, así como de las medidas que se hubieran adoptado para fomentarla.
- √ Reunión anual con el Comité de Empresa acerca de la aplicación en la empresa del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, así como de las medidas que se hubieran adoptado para fomentarla.



## 8 ÁREA DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

### 8.1 DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.

- ✚ Según los datos obtenidos en el diagnóstico de situación en este apartado, Agroseguro cuenta con unas condiciones más favorables que lo que establece el Convenio de Seguros, como son la jornada continuada, la flexibilidad horaria, las salidas anticipadas y la partición de las vacaciones.
- ✚ En lo referente a permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, estamos adecuados a lo dispuesto en el Convenio de Seguros.
- ✚ Según los datos obtenidos en el análisis de responsabilidades familiares y en cuanto a la utilización de los permisos relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, como la reducción de jornada por guarda legal o el permiso de lactancia, son las mujeres las que mayoritariamente se acogen a estas medidas.

### 8.2 OBJETIVOS.

- ✚ Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal y familiar de los trabajadores a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.

### 8.3 ACCIONES.

- √ Previo acuerdo con la Empresa y siempre que se garantice el normal funcionamiento y servicio de los departamentos, posibilidad de adaptar la distribución de la jornada de trabajo con una periodicidad determinada en aquellas situaciones de conciliación (guarda legal o cuidado de un familiar dependiente hasta primer grado), estableciendo un horario de entrada de 8:15 horas hasta las 9:00 horas, y una salida a partir de las 15:45 horas. Respetando la norma establecida, esta concreción horaria no podrá suponer una acumulación de saldo negativo de más de 8 horas.
- √ Ampliación del artículo 54.6 del Convenio de Seguros. El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de 31,5 horas al año, preavisando a la empresa con una antelación de al menos 48 horas, siempre que las circunstancias y naturaleza del asunto lo permitan. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración, o compensado, como último recurso, con saldos acumulados de jornada, optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.
- √ En la medida de lo posible, siempre que sea necesario fijar una reunión fuera de la jornada laboral, se planificará con la debida antelación, con el fin de facilitar la conciliación.

- √ Hacer extensibles las causas de las licencias no retribuidas de hasta un mes de duración, recogidas en el artículo 55 del convenio de Seguros, a cualquier motivo relacionado con el cuidado de un menor en guarda legal o familiar dependiente de primer grado, siempre y cuando las circunstancias lo permitan y se garantice el normal funcionamiento y servicio de los Departamentos, pudiéndose disfrutar estas licencias en periodos mínimos de 7 días (1 semana). Al igual que establece el artículo 55, estas licencias deberán acreditarse por el personal que las solicite y conllevarán la suspensión del contrato de trabajo, no computando a efectos de antigüedad en el empresa por el tiempo de su duración.
- √ Permiso remunerado por visita médica de los trabajadores y trabajadoras por el tiempo que sea necesario, siempre que se encuentre debidamente justificado.
- √ Se procurará introducir en las revisiones médicas anuales que se realizan a los trabajadores y trabajadoras, análisis clínicos con indicadores de género.

## **9 AREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Agroseguro considera que el respeto entre los empleados debe ser un elemento básico de su conducta. Por ello, rechaza cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas, toda vez que estas situaciones contaminan el entorno laboral, tienen efectos negativos sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Agroseguro ha aprobado un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa a través del cual se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir, y, en su caso, corregir este tipo de conductas.

El acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo, suponen en el ámbito laboral una vulneración del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación, así como del derecho a la integridad física y psíquica, a la intimidad, a la dignidad, y a la libertad sexual de los trabajadores.

### **9.1 OBJETIVOS.**

Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

## 9.2 ACCIONES.

Se incorpora el Protocolo para la Prevención del acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo al presente Plan de Igualdad, como Anexo I.

## 10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos 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.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

### 10.1 Constitución de la Comisión de Igualdad.

Se creará una Comisión de Seguimiento y Evaluación para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Agroseguro.

### 10.2 Composición de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Agroseguro, estará compuesta con carácter paritario por miembros de la Empresa, miembros del Comité de Empresa y trabajadores de la Empresa.

La propuesta realizada es la siguiente:

- √ 2 miembros del Departamento de Recursos Humanos.
- √ 2 miembros del Comité de Empresa.
- √ 2 miembros de la Empresa.

Se procurará establecer una igualdad entre el número de mujeres y hombres que conformen dicha Comisión.

La designación de los 2 miembros de la Empresa se llevará a cabo solicitando voluntarios y voluntarias de entre el total de trabajadores y trabajadoras de Agroseguro. Se establecerá un plan de formación en materia de igualdad para aquellas personas designadas.

### **10.3 Funciones de la Comisión de Igualdad**

Dicha Comisión tendrá como funciones las siguientes:

- √ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- √ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- √ Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- √ Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- √ Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los empleados de Agroseguro, estableciendo canales de comunicación para atender y resolver propuestas.
- √ La Comisión también proporcionará información a las nuevas incorporaciones acerca de la política de igualdad en la Empresa.

### **10.4 Funcionamiento**

La Comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año, con carácter ordinario. No obstante podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Se elaborará un acta de cada reunión que será remitida a cada uno de los miembros participantes.

## 11 ANEXO I

### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

#### 1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. Agroseguro declara que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto y en virtud de este derecho, se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respete la dignidad y los entornos de trabajo saludables física, psíquica y socialmente y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

El Convenio Colectivo Estatal de las Entidades de Seguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, de aplicación en Agroseguro, regula de manera genérica, en su Disposición Adicional Séptima, el protocolo de actuación a seguir ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o de acoso moral y, a su vez, se tipifican como falta laboral muy grave estos actos en su artículo 63.3 k).

El Plan de Igualdad de Agroseguro, establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

Partiendo de esta regulación, el presente protocolo regula de manera específica en el ámbito de Agroseguro los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y de posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir, basándose en los siguientes principios:

- √ Agroseguro rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y se declaran, expresamente, inaceptables e intolerables cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o el acosador.
- √ Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- √ Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten, con la mayor celeridad posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizados a través de este Protocolo.

- √ Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción y conducta de acoso, siendo consideradas como falta laboral grave o muy grave y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario, según se establece en el Convenio Colectivo.

## **2 OBJETIVO**

Agroseguro, a través de este Protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

Así pues, el presente Protocolo tiene por objetivo establecer en Agroseguro un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un supuesto de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita.

## **3 AMBITO DE ACTUACIÓN.**

Todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de Dirección de Agroseguro, independientemente del tipo de contrato laboral que dispongan, incluyendo personal colaborador a través de empresas de ETT, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso.

## **4 ACCIÓN PREVENTIVA**

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de la empresa se fomentarán medidas encaminadas a evitarlas, tales como:

- √ Comunicación: Garantizando el conocimiento de este protocolo a todos los integrantes de la empresa.
- √ Responsabilidad: Todos los empleados tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. Los mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito, adoptando las medidas que consideren necesarias para evitar conductas susceptibles de desembocar en acoso.
- √ Formación: Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se tendrá en cuenta esta materia en los futuros programas de formación. Dichos programas estarán abiertos a todo el personal y serán prioritarios para aquellas personas de la empresa que tengan personal a su cargo.

## 5 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.

### 5.1. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y 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, mediante actitudes, manifestaciones o comentarios inapropiados.

Constituye **acoso por razón de sexo**, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier otro trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

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

#### Tipos de acoso (sexual y por razón de sexo)

##### a) Chantaje sexual:

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o el salario.

##### b) Acoso sexual ambiental:

Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, no tratándose de un listado cerrado, se relacionan con el acoso sexual las siguientes conductas:

- √ Observaciones sugerentes, bromas, proposiciones o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- √ El uso de gráficos, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito.
- √ Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico, sms o similares de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- √ El contacto físico deliberado y no solicitado, un acercamiento físico excesivo o innecesario, o gestos de contenido ofensivo o sexual.



- √ Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocien a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- √ Toda agresión sexual así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador o trabajadora por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente expresadas y recíprocas en la medida en que el acoso sexual no es deseado por la persona que es objeto del mismo. Por tanto, no será obstáculo para que se dé tal consideración, el hecho de que el emisor de tales conductas valore sus comportamientos como no ofensivos o molestos, puesto que la principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

## 5.2 ACOSO MORAL O MOBBING.

Se entiende como **acoso moral**, la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

- √ Una conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros (acoso vertical y horizontal). Ahora bien, no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre “mobbing” y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- √ La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- √ La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral pueden ser variados, no tratándose de un listado cerrado, apreciándose algunos comunes como:

- √ Medidas de aislamiento social: entre otras, impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con clientes.



- √ Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- √ Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad: por ejemplo encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- √ Medidas agresivas con la víctima: por ejemplo criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador o trabajadora, o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeros contra ella.
- √ Agresiones físicas o verbales: por ejemplo imitar al trabajador/a, burlarse de él o de ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.
- √ Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo, y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objetivo de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- √ En definitiva, un auténtico hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

## **6 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

### **6.1 PRINCIPIOS GENERALES.**

Se establece que con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento interno, ya sea informal o formal, se iniciará con la denuncia de acoso ante cualquiera de las vías que se exponen a continuación, a elección de la víctima, que si así lo desea, sólo tratará con un interlocutor. Se garantiza la participación de la representación legal de los trabajadores cuando así lo solicite la víctima.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas; asimismo procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o.

## **6.2 PROCEDIMIENTO**

### **6.2.1 Procedimiento informal.**

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que solucione el problema.

#### **Inicio del proceso.**

La persona afectada o la representación sindical, podrán dirigirse, de manera verbal o escrita, a cualquier miembro de la Comisión de Igualdad. Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando sea a instancia de cualquier persona ajena a los presuntos autores y/o a la víctima.

En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por la persona que formula la denuncia, junto con la descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

#### **Procedimiento.**

La Comisión de Igualdad, será la encargada de entrevistarse con la persona afectada y de conducir el procedimiento de actuación, podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en caso de extrema necesidad con ambas partes, situación que podrá contar con la presencia de la representación sindical solicitada por cualquiera de las partes y con la presencia de alguna persona experta, en caso de considerarse necesario. Todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Siempre que la supuesta víctima lo estime necesario, podrá solicitar la intervención de los representantes legales de los trabajadores o de cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

#### **Conclusión del proceso.**

En el plazo de quince días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o en el caso de que la solución encontrada no fuera admitida por ambas partes.

En el caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución del mismo se computará desde el inicio del procedimiento informal.

## **6.2.2 Procedimiento Formal.**

El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente la Comisión de Igualdad ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien por que no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o por que así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

### **Inicio del proceso.**

La víctima, la representación legal de los trabajadores o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, podrá denunciar personalmente o por medio de terceros, al presunto agresor/a, ante la Comisión de Igualdad. Cuando se trate de denuncias verbales, la Comisión de Igualdad valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso al denunciante a que confirme por escrito su denuncia.

En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por la persona que formula la denuncia, junto con la descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

### **Procedimiento.**

La Comisión de Igualdad iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos. Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor/a y, en su caso, con los demás trabajadores del centro de trabajo, con los superiores jerárquicos, o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

### **Conclusión del proceso. Aplicación de medidas.**

En el plazo máximo de treinta días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Igualdad, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas.

En el supuesto que sea necesario y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

## **7 MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

Con independencia de la facultad que tiene la persona afectada de iniciar la vía judicial, si se concluye que los hechos analizados, pueden ser constitutivos de falta, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el Convenio General de Seguros.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el traslado forzoso o el despido, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor/a y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral (oficina, departamento), teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta tendrá el derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas, el posible traslado de la persona denunciante o denunciado sin que el mismo suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Se garantizará que en el ámbito de la empresa no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismos o frente a terceros. En el caso de producirse represalias, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Constituye un factor de agravación el hecho que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

## **8 COMUNICACIONES.**

La Comisión de Igualdad recurrirá al número de identificación y omitirá el nombre de la persona objeto de acoso en todas las comunicaciones que, como consecuencia de la sanción, se realicen a la representación legal de los trabajadores o a los órganos de Dirección.

La Comisión de Igualdad y el Comité de Empresa serán informados de la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por acoso.

Anualmente la Comisión de Igualdad elaborará un informe sobre la evolución de esta materia en la empresa. El archivo de las actuaciones será custodiado por la Comisión de Igualdad.

