



I PLAN DE IGUALDAD 2019-2023



I NDICE

1. Introducción
2. Marco jurídico
3. Áreas de intervención. Plan de acción
4. Composición y objeto de la comisión de igualdad
5. Responsable del plan de igualdad
6. Seguimiento del plan de igualdad
7. Fichas de seguimiento
8. Vigencia del plan de igualdad

ANEXOS:

- ☞ Compromiso de la Dirección de QIPRO
- ☞ Acta de Constitución de Comisión de Igualdad de QIPRO
- ☞ Cronograma de Trabajo para la implantación del Plan de Igualdad
- ☞ Definiciones de los conceptos claves del Plan de Igualdad
- ☞ Prevención frente al acoso

1. Introducción

Entendemos por Plan de Igualdad, un conjunto de medidas encaminadas a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de género. Estas medidas son planteadas partiendo de un diagnóstico de impacto de género realizado en base a un conjunto de datos cuantitativos y cualitativos aportados por **QIPRO** que nos brinda una visión global de la situación en esta materia. De forma general, un Plan de Igualdad se caracteriza por ser:

Colectivo: Su puesta en marcha lleva consigo una mejora progresiva de la situación de toda la plantilla.

Dinámico: Constituye un plan de trabajo progresivo y sometido a un cambio constante, ya que, su implantación supone un cambio en la organización y en el sistema de trabajo.

Sistemático: El objetivo final se consigue a través del cumplimiento de objetivos puntuales y sistemáticos que produzcan resultados concretos y cuantificables.

Flexible: Cada organización confecciona su Plan de Igualdad a medida, en función del resultado del diagnóstico, de su tamaño, sus necesidades y sus posibilidades.

Temporal: La duración se establece en función del logro del equilibrio entre las condiciones laborales de mujeres y hombres.

Preventivo: Su desarrollo debe asegurar la eliminación de posibles desigualdades futuras, ya que supone cambios en las políticas corporativas.

Meritorio: Persigue conseguir la igualdad de condiciones en la adquisición de méritos, y en el acceso a la formación y a la promoción de forma objetiva y equitativa.



El I Plan de Igualdad de **QIPRO** tiene como objetivo la integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos que desarrolle nuestra empresa, potenciar una cultura organizativa, donde por cuestiones de estereotipos y prejuicios, no se valoren en su justa medida las habilidades y competencias de las personas trabajadoras, eliminando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y proponiendo en su caso las acciones positivas que se consideren necesarias, así como seguir avanzando en la elaboración del diseño, ejecución y evaluación de todas las medidas y actuaciones que se desarrollen basados en la Ley Orgánica 3, del 22 de Marzo del 2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

A pesar de que hemos avanzado en el camino hacia la igualdad formal, aún no se ha alcanzado la igualdad efectiva y real. Es necesario seguir avanzando en la erradicación de desigualdades diversas: brecha salarial, menor presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica. Históricamente el acceso de las mujeres a ocupar puestos de igual responsabilidad que el hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. Se ha avanzado mucho pero quedan aún tareas pendientes, y es que las mujeres siguen tropezando con el llamado “techo de cristal”. A pesar de su equiparación en el ámbito formativo y la incorporación al mundo del trabajo, la participación de las mujeres en cargos de responsabilidad, y en la adopción de decisiones sigue siendo limitada. Por ello, es indispensable incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que el compromiso sea verdaderamente compartido. La realidad muestra como la situación y la posición de mujeres y hombres dista aún de ser equitativa.



Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de QIPRO para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de modernizar su estructura interna, impulsar mejoras en los procesos de participación y visualizar su compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización debe ser una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Debe ser un trabajo conjunto entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta siempre que la Igualdad de Oportunidades no es solo un principio de justicia social sino también un elemento que facilita la calidad y sostenibilidad organizativa.

Para poner en práctica este I Plan de Igualdad debimos conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de las mujeres en la empresa, concretada en datos cuantitativos y cualitativos. Para ello, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de QIPRO se han analizado las características de la empresa y de la plantilla, realizando un análisis de la reglamentación interna de la empresa, así como de los recursos a disposición de esta, situación de convenio colectivo que regula la actividad, al igual que las características referentes a la plantilla (edad, sexo, formación, estado civil, hijos/hijas, antigüedad, tipo de contrato, entre otros). También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios y del establecimiento de canales de comunicación fluidos.

Ha sido necesario la elaboración de un Plan de Igualdad que incluya los ejes y líneas de actuación prioritarias para el periodo 2019-2023. Continuando con su trayectoria de compromiso, y dando cumplimiento a los preceptos legales, cuyo ámbito de actuación sea la propia organización en toda su extensión y todas las personas que prestan sus servicios en ella, cualquiera que sea su relación laboral. QIPRO asume así su continuo compromiso de integrar el enfoque de género en la planificación de sus políticas y actuaciones como garantía del cumplimiento de los principios democráticos de igualdad.

La elaboración de este I Plan de Igualdad se ha basado en una metodología participativa, en tanto que ha contado con la implicación activa de la Comisión de Igualdad compuesta por una representación de la compañía y de las trabajadoras y trabajadores de los distintos departamentos.

El proceso de participación se ha articulado mediante reuniones de trabajo presencial orientadas a generar procesos de análisis, discusión y consenso grupal en torno a la estructura y los contenidos del Plan de Igualdad 2019-2023.

Para poner en práctica este Plan se debe conocer previamente la realidad interna en lo que se refiere a la participación y representación de los hombres y mujeres en la entidad, concretada en datos cuantitativos. Para ello, se ha realizado análisis riguroso de situación de la plantilla y las características de la empresa, con el objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas para articular el proceso de elaboración del Plan. La definición de prioridades para este Plan de Igualdad se ha basado principalmente en las áreas de actuación que se han consensado como fundamentales para avanzar hacia una empresa en la que se gestione la diversidad derivada del género de una forma eficaz y moderna.

En conclusión, aunque existe un claro compromiso de **QIPRO**, debe potenciarse la integración sistemática de la Igualdad entre mujeres y hombres entre los principios y valores rectores que rigen la organización.

Partiendo de los resultados del Diagnóstico, se deciden las prioridades y la estructura del Plan, y posteriormente, se formulan la finalidad y objetivos de los ejes de intervención. Una vez consensada la estructura del Plan, se analizan distintas propuestas de medidas para desarrollarlo, y se identifican a las y los agentes responsables e implicados en su ejecución. Asimismo, se diseña la estrategia de implantación y el sistema de seguimiento y evaluación del mismo. De este trabajo de análisis y decisión resulta un documento base a modo de primer borrador del Plan.

Las personas representantes de la Comisión analizan, valoran y realizan aportaciones al borrador del Plan. Una vez incorporadas y consensadas, se realiza la redacción definitiva. El documento definitivo es aprobado en la Comisión de Igualdad, como parte de la estrategia de la institución en materia de igualdad entre hombres y mujeres durante ese periodo.

Una vez aprobado se dará al Plan de Igualdad la máxima difusión, tanto al interior de la organización (personas destinatarias y agentes responsables e implicados) como a las entidades externas que puedan tener una relación comercial (proveedores y clientes) y así organizar la puesta en marcha de la estrategia de implantación.

La vigencia del Plan será de cuatro años a partir de la aprobación del mismo. Periódicamente se realizará un seguimiento de las medidas que se estén ejecutando, para corregir aquellas desviaciones que se puedan producir.

El Plan de Igualdad de **QIPRO** está dividido en diez ejes de actuación, en cada uno de los cuales se desarrollarán una serie de medidas, y se detallan los departamentos responsables de su implantación. Los ejes son los siguientes:

A. Acceso al Empleo y a las Condiciones de trabajo

Eje 1: Selección y Contratación de Personal

Eje 2: Promoción Interna

Eje 3: Relaciones Laborales (Retribución)

Eje 4: Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal (Organización del tiempo de trabajo)

Eje 5: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

B. Modelo Organizativo

Eje 6: Formación Interna

Eje 7: Lenguaje Inclusivo. Sensibilización y Comunicación

Eje 8: Salud y Género

Eje 9: Responsabilidad Social Empresarial

Eje 10: Violencia de Género

Este I Plan de Igualdad se basa en los siguientes principios que fundamentan tanto las líneas de intervención propuestas como las medidas que las desarrollan:

El **Carácter Participativo** para la elaboración del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación de agentes identificados como imprescindibles, por la Dirección de RR.HH. y por la plantilla.

La **Transversalidad o Enfoque Integrado de Género**, que implica aplicar e integrar la perspectiva de género de forma activa en la planificación de las políticas dirigidas a la gestión de los recursos humanos y en la cultura organizacional.

La **Igualdad de trato y Oportunidades entre mujeres y hombres**, definida como la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en este caso en cuanto a características y condiciones laborales.

La **Adopción de Acciones Positivas** con el fin de hacer efectivo el Principio de Igualdad en la organización empresarial. Medidas que serán específicamente dirigidas a las trabajadoras para corregir las situaciones de desigualdad identificadas respecto de sus compañeros.

2. MARCO JURÍDICO

El compromiso formal de los poderes públicos con el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se viene materializando en la práctica desde que, en 1951, se aprobase el Convenio Internacional sobre la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por la Realización de Trabajos de Igual Valor. Momento a partir del cual se han concentrado los mayores esfuerzos de las **Políticas de Igualdad en el ámbito europeo, estatal y autonómico**.

El avance en el conocimiento de las desigualdades de género ha ido dando forma a un nuevo marco normativo que obliga a los poderes públicos a seguir profundizando en el diagnóstico del entorno laboral de las organizaciones así como a desarrollar medidas encaminadas a la eliminación de las desigualdades existentes. De esta forma, la responsabilidad de las empresas no se limita a la integración del Principio de Igualdad de género en sus intervenciones hacia la ciudadanía, sino que, en tanto que organizaciones laborales, también han de garantizar la ausencia de prácticas discriminatorias que reproduzcan las desigualdades de género entre los hombres y las mujeres a su servicio. Nos encontramos pues, ante un contexto normativo que prescribe obligaciones claras al respecto para todos los procesos de la gestión de los recursos humanos. Así, el Principio de Igualdad debe erigirse como principio transversal de actuación: en el acceso al empleo y la selección de personal, en la promoción y el desarrollo de carrera, en el campo de la protección social, en las políticas de conciliación de la vida profesional y personal, en la salud y la seguridad en el entorno laboral, entre otros. En este marco, los Planes de Igualdad se configuran como la principal herramienta para articular una intervención integral planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente.

En este nuevo marco legislativo se desarrolla este I Plan para la Igualdad de Género en **QIPRO**. Nuestra experiencia ha demostrado que los desarrollos legislativos son condiciones necesarias aunque no suficientes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Es necesario además adoptar estrategias activas que fomenten cambios a largo y medio plazo en la cultura y las formas de organización del mercado laboral, con actuaciones orientadas a la erradicación de los factores que están en la base de las desigualdades

que se pretende combatir. Por ello, este Plan de Igualdad trata de ir más allá de lo dispuesto en la legislación que se resume a continuación.

NOTA: Mantenemos la denominación de algunos términos en masculino por recoger el título y citas literales del texto normativo, no sin anotar el uso sexista del lenguaje que se hace en él.

Ámbito Internacional

→ Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).

La Organización de Naciones Unidas ha apostado desde sus inicios por el reconocimiento del principio de no discriminación. Tiene entre sus propósitos realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario y el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos fundamentales de todas las personas sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión (artículo 1.3).

→ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1.948. Declara el respeto a la dignidad e integridad de la persona sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo (artículos 1 y 2.1).

→ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)

Han firmado varios convenios relativos a la igualdad en materia de empleo:

Convenio 100 (1951): Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Convenio 111 (1958): Relativo a la discriminación en materia de empleo, ocupación, formación profesional y condiciones de trabajo.

Convenio 156 (1981): Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.

→ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966).

Con este Pacto los Estados miembros se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos (Artículo 3).

→ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979).

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1.983. Se instó a los Estados firmantes a establecer medidas legislativas y de otra índole que prohíban la discriminación contra la mujer.

En 1.992, se creó el Comité para la eliminación de la discriminación contra las mujeres (CEDAW) para la vigilancia de la ejecución de esta Convención.

- Declaración AG 48/104 de UN, la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993 proclamada en Viena, el 20 de diciembre de 1993, por la Asamblea General.

En esta Declaración se proclama que los derechos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

- Conferencias Mundiales sobre la Mujer 1975 - 1995

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, convocadas por las Naciones Unidas, han contribuido a situar la causa de la igualdad en el mismo centro del temario mundial. Han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes con un plan de acción eficaz para el adelanto de la mujer en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada.

Las tres primeras Conferencias Mundiales celebradas por Naciones Unidas sobre las Mujeres consiguieron aumentar la conciencia internacional sobre las preocupaciones de las mujeres. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. Con el objeto de realizar el seguimiento para analizar el grado de los compromisos adquiridos en Beijing, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas celebró en su sede (Nueva York) las revisiones de Beijing+5 (junio 2000), Beijing+10 (febrero 2005) Beijing+15 (marzo 2010) y Beijing +20 (marzo de 2015), reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, pero sin suponer un avance tan significativo como representó Beijing.

- Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)

La Asamblea General adoptó la decisión de celebrar su 23º periodo extraordinario de sesiones para llevar a cabo un examen y una evaluación quinquenales de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing, así como de estudiar posibles medidas e iniciativas futuras. La evaluación, a la que se dio el nombre de “La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI”, tuvo lugar en Nueva York y de ella resultaron una declaración política y nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing.

- Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la Mujer, 11 de Mayo de 2011

Este Convenio supone el reconocimiento de la gran preocupación existente por la frecuente exposición de mujeres y niñas a formas graves de violencia que constituyen una violación grave de los derechos humanos de las mujeres y las niñas y un obstáculo fundamental para la realización de la igualdad entre mujeres y hombres.

Supone el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra la mujer. Es el tratado internacional de mayor alcance para hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos. Entra en vigor en España el 1 de Agosto de 2.014.

Ámbito Europeo

- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957)

Se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992).

Contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no impedirá para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

- [Tratado de Ámsterdam \(firmado el 2 de octubre de 1997 por los Ministros de Asuntos Exteriores de los Quince Países Miembros de la UE\).](#)

Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer: consagra como objetivo de la Unión el principio de igualdad entre ambos sexos (art. 2 TCEE), incorpora la perspectiva de género en todas las actuaciones comunitarias y, en concreto, establece que "en todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad" (art. 3 TCEE), atribuye al Consejo la competencia para adoptar acciones adecuadas para combatir la discriminación basada en el sexo (art. 13 TCEE) y profundiza en la regulación de las acciones positivas en relación con el principio de igualdad de retribución (art. 141 TCEE).

- [Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, 2004](#)

En relación con la igualdad de género, la Parte 1, artículo 1-2, incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión, y el artículo 1-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres.

- [Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo](#)

Relativo al fomento de la igualdad entre las mujeres y los hombres en la Cooperación al Desarrollo. Tiene por objetivo aplicar el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas.

- [Directivas de la Unión Europea.](#)

Directiva 75/117/CEE Consejo, de febrero de 1975. Aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976. Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en relación con el acceso al trabajo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2.002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2.002.

Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de la Seguridad Social, modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1.996.

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajado de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia

Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación basada en el sexo, modificada por la Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1.998.

- [Compromiso Estratégico de la UE para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2016-2019](#)

Destacan el valor añadido de esa estrategia en diversas áreas, especialmente las relativas al establecimiento de la agenda y al aprendizaje, al aportar un valioso marco de trabajo para la integración de la perspectiva de la igualdad entre sexos en la Comisión y para implantar un marco de trabajo coherente para las políticas de igualdad en los Estados miembros.

Ámbito Nacional

→ Constitución Española 1978

Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social".

Artículo 9.2.: "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".

→ Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto Legislativo, 1/1995, de 24 de marzo). Actualmente está regulado en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

Artículo 4: las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente e indirectamente por razones de sexo.

Artículo 17: declara nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales por parte de la empresa que contengan discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.

→ Ley 39/1999, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Esta Ley tiene por objetivo promover las medidas relativas a la conciliación de la vida laboral y personal con una mejora destacada en los permisos remunerados para mejorar este equilibrio en situaciones personales concretas.

Se modifican los permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la familia.

Se amplía el derecho a la reducción de la jornada y excedencia para aquellas personas que tengan personas dependientes a su cargo.

Se facilita el acceso a los padres y madres para el cuidado del niño/a recién nacido.

Se amplía el permiso de maternidad en caso de parto múltiple.

Se modifica la regulación de los permisos por adopción o acogida de menores.

→ LO 1/2004, Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género Revisión vigente desde el 5 de Agosto de 2018

La ley establece una jurisdicción especial para la violencia de género y pretende lograr una estrecha coordinación de todos los agentes implicados en el proceso (fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, fiscales, forenses, psicólogos, magistrados, etc.), que deberán recibir una formación específica para que las víctimas sean atendidas en todo momento por especialistas en la materia.

→ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Revisión vigente desde el 1 de Enero de 2017

Pretende ir más allá de la igualdad formal reconocida en la Constitución. Esta Ley tiene por objetivo establecer el marco normativo, institucional y de políticas públicas para garantizar a las mujeres y a los hombres el ejercicio de sus derechos a la igualdad, dignidad, al libre desarrollo, al bienestar y a la autonomía. Persigue la erradicación de la discriminación y se orienta al establecimiento de la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En este marco, los Planes de Igualdad se configuran como la herramienta para articular una intervención integral, que abarque las diferentes dimensiones del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral, de forma planificada y eficaz, que dé cumplimiento a lo establecido en la legislación.

En el Capítulo III contempla las Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Título Quinto "Principio de igualdad en el

empleo público”) a establecer los criterios de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público.

- [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.](#)

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

- ★ Artículo 1: Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ★ Artículo 2: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre
- ★ Artículo 3: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre
- ★ Artículo 4: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre
- ★ Artículo 5: Modificación de la disposición adicional sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009
- ★ Artículo 6: Modificación del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto
- ★ Artículo 7: Modificación de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Se modifican los siguientes conceptos:

- ☞ La "prestación por maternidad" cambia su denominación por "prestación por nacimiento y cuidado del menor". El término "paternidad" se modifica por el de "corresponsabilidad en el cuidado del lactante."
- ☞ Se amplía el permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica progresivamente desde 2019 hasta 2021. Queda establecido de la siguiente manera:
 - Desde 1 de abril de 2019 el permiso será de 8 semanas. Las dos primeras semanas obligatorias.
 - Desde el 1 de enero 2020 el permiso será 12 semanas. Las cuatro primeras semanas obligatorias.
 - Desde el 1 de enero 2021 el permiso será 16 semanas. Las seis primeras semanas obligatorias.
- ☞ En todo caso serán de obligatorio disfrute, tras el nacimiento del hijo o hija, dos semanas en 2019, cuatro semanas en 2020 y seis semanas a partir de 2021.

Posibilidad de que los dos progenitores ejerzan el derecho al cuidado del lactante de forma simultánea y de que el periodo de disfrute pueda extenderse hasta los doce meses, con reducción del salario a de que el menos cumpla nueve meses.

Las empresas de más de 250 trabajadores/as como es el caso de QIPRO tienen ya la obligación de contar con un Plan de Igualdad.

El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).

Ámbito Autonómico

- [La Ley 12/2007, Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.](#)

La Comunidad Autónoma de Andalucía ha venido desarrollando una ingente labor para promover el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, a fin de favorecer la igualdad y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

En su artículo 32, dispone esta obligatoriedad para la Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales: "(...) establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el empleo público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución (...) serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años"

- [Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.](#)

En resumen, la presente ley, en coherencia con los principios y objetivos ya definidos en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, profundiza en las políticas de igualdad de género impulsadas en los últimos años en Andalucía, se adapta a los nuevos tiempos, implementando nuevos mecanismos para hacer más eficaces estas políticas, y aporta renovados elementos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en Andalucía, de una forma real y efectiva, dando un paso importante en el desarrollo de las competencias que en esta materia establece el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

La ley se adecua a los principios de necesidad y eficacia, justificándose su elaboración por razón de interés general, en desarrollo de la competencia exclusiva en materia de políticas de género que corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía en virtud del artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. A este respecto, se basa en una identificación clara de los fines perseguidos en la medida en que avanza en el desarrollo normativo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía.

- [Ley 13/2007 de Medidas de Prevención y Protección contra la Violencia de Género \(IMHA\).](#)

La regulación legal de una situación que durante siglos se ha mantenido recluida en la privacidad ha desafiado los modos de atender la violencia de género, y esto a su vez ha facilitado la constatación de que la prevención y la erradicación no pueden venir de acciones aisladas, sino de una intervención integral y coordinada, que implique la responsabilidad de los poderes públicos a través de políticas adecuadas y del compromiso de la responsabilidad civil para avanzar hacia la eliminación de toda forma de abuso contra las mujeres.

- [Ley 7/2018, por la que se modifica la Ley 13/2007, de Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.](#)

La persistencia de la violencia de género como principal atentado a los derechos humanos de las mujeres obliga a los poderes públicos a seguir avanzando en el reconocimiento de derechos y en el desarrollo de las políticas públicas que sirvan para erradicar esta violencia machista en todas sus formas. La mayor novedad de esta Ley radica en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Es igualmente novedosa la redacción del artículo 3, donde, siguiendo las recomendaciones del Convenio de Estambul, que distingue entre las formas de violencia y los modos de la misma, se profundiza en el concepto de violencia de género, diferenciando entre la naturaleza del perjuicio causado a las víctimas, el modus operandi de la misma y la forma de agredir a través de los actos que concretan dicha violencia. Por ello, y desde los postulados de las nuevas ciencias jurídico-sociales que exigen un enfoque integral, multidisciplinar e interseccional en el tratamiento de la violencia de género, se especifican en la presente Ley cuatro formas de dicha violencia: la violencia física, la violencia psicológica, la violencia económica y la violencia sexual. Respecto a la identificación de los actos con los que se ejerce la violencia, no solo se circunscribe a la que se produce en el ámbito de la pareja o expareja, con independencia de que exista o no convivencia entre ellos, sino que también se hace extensiva a los siguientes: el feminicidio, las agresiones y abusos sexuales, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio precoz o forzado, las violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, la violencia derivada de conflictos armados, la ciberviolencia o cualquier otra forma de violencia que lesione la dignidad, la integridad o la libertad de las víctimas, en los términos a los que se refiere el mencionado artículo.

- [I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 \(IMHA\).](#)

Este I Plan Estratégico tiene el propósito de incidir en las distintas dimensiones de la discriminación por razón de sexo, tanto de carácter estructural como coyuntural, y pretende abordar de forma prioritaria la creación de

condiciones y estructuras para que la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres se convierta en una realidad en nuestra comunidad autónoma.

→ **II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2.013-2016**

Recoge las recomendaciones realizadas por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, en base a la evaluación realizada. Incluye un cuarto principio, el de la paridad, bajo la filosofía de una construcción social justa y equitativa entre los sexos. Una paridad real y efectiva, no solo formal, en todos los ámbitos sociales. Establece medidas y actuaciones concretas para continuar profundizando, desde una perspectiva de género, en los Planes de Centro, en los materiales y en el currículo; en el aprendizaje, la formación y la implicación de toda la comunidad educativa; en la promoción de acciones de prevención de la violencia de género y en la propia estructura del sistema educativo.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN. PLAN DE ACCIÓN DE IGUALDAD

A continuación, se presenta el desarrollo del Plan de Igualdad siguiendo la siguiente estructura, que se inicia con el objetivo del Eje de Intervención tomando como punto de partida los principales resultados del diagnóstico, para pasar después a enumerar las medidas propuestas en cada una de ellos. En el punto 7 se desarrollara una Ficha por cada eje, donde además de especificar los/as agentes responsables e implicados de su puesta en marcha, se incluirán indicadores de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularan en coherencia con los objetivos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas.

A. ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Eje 1: Selección y Contratación de Personal

Eje 2: Promoción Interna

Eje 3: Relaciones Laborales (Retribución)

Eje 4: Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal (Organización del tiempo de trabajo)

Eje 5: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

B. MODELO ORGANIZATIVO

Eje 6: Formación Interna

Eje 7: Lenguaje Inclusivo. Sensibilización y Comunicación

Eje 8: Salud y Género

Eje 9: Responsabilidad Social Empresarial

Eje 10: Violencia de Género

EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO GENERAL

Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Se centra esta área en la definición de medidas encaminadas a reforzar el objetivo de la igualdad en los procesos de selección y contratación utilizados para la incorporación del personal a QIPRO.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Garantizar que la igualdad sea un principio básico y respetado en el proceso de acceso al empleo y que éste se realice atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante el proceso de selección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Aplicación de las políticas de igualdad en la revisión de los procedimientos de anuncio, en los puestos de trabajos y en la prueba de acceso del personal.

MEDIDAS:

- 1.1 Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.
- 1.2 Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.
- 1.3 En los procesos de selección se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate.

EJE 2. PROMOCIÓN INTERNA

OBJETIVO GENERAL

Garantizar de manera efectiva las posibilidades de promoción entre hombres y mujeres. En este Eje se especifican una serie de medidas orientadas a garantizar la incorporación del enfoque de género en los procesos de promoción, especialmente en los relativos a los niveles de dirección y toma de decisiones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

MEDIDAS:

- 2.1 Comunicar que los procesos de promoción interna, se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades.
- 2.2 Informar de las vacantes existentes a todo el personal utilizando un sistema de comunicación eficaz y al alcance de toda la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Velar para evitar cualquier tipo de discriminación que pudiera surgir en un futuro en los procesos de promoción.

MEDIDAS:

- 2.3 Formación de Sensibilización en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción.
- 2.4 Potenciar la promoción interna en puestos vacantes distintos al puesto base frente a la selección externa, velando por conseguir una mayor transparencia.
- 2.5 Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización.
- 2.6 Favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del género que resulte más sub-representado.

EJE 3. RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN)

OBJETIVO GENERAL

Detectar y eliminar las posibles discriminaciones salariales y los factores que generen diferencias en los ingresos del personal masculino y femenino.

Se recogen en esta área una serie de medidas dirigidas a garantizar la transparencia en la definición de puestos y su coherencia con el perfil requerido para su desempeño, la asignación de funciones, responsabilidades y complementos retributivos, para facilitar el análisis de impacto de género en esta área de gestión.

La Negociación Colectiva: se trata de medidas dirigidas a fomentar la participación equitativa de los hombres y mujeres de la plantilla en el ámbito de las relaciones laborales y en los procesos de negociación colectiva, mediante su implicación activa en los diferentes órganos de representación del personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Aplicar un sistema retributivo que no genere discriminación, y que mantenga como hasta el momento, una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, de forma que garantice la transparencia del sistema retributivo de QIPRO.

MEDIDAS:

- 3.1 Velar para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional las retribuciones sean equivalentes.
- 3.2 Desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal, por sexo y categorías o puestos de trabajo y su evolución anual.
- 3.3 Realización de un informe anual que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.

EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO)

OBJETIVO GENERAL

Establecer sistemas integrales para facilitar la relación entre la vida personal, familiar, profesional. En este Eje se dan una serie de pautas de actuación para reforzar las medidas existentes en materia de conciliación, fomentando medidas que promuevan la corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres de QIPRO en el ámbito del trabajo doméstico y de cuidados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS:

- 4.1 Se compromete a informar sobre la corresponsabilidad por parte de los varones, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.
- 4.2 Posibilita que el personal que se encuentre en reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar dependiente pueda realizar horas extraordinarias, siempre que las mismas no se realicen en la jornada ordinaria a tiempo completo, es decir, la posibilidad de que este personal realice horas extraordinarias en festivo y en horario y jornada diferente de su jornada y horario ordinario a tiempo completo.
- 4.3 Se posibilitará para los empleados que soliciten la jornada reducida por guarda legal de hijo menor, que la misma sea menor de 1/8 de su jornada ordinaria, límite que establece el Estatuto de los Trabajadores, si bien, como mínimo la reducción deberá ser de una hora diaria.
- 4.4 Al personal que se encuentre en reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor o familiar dependiente se le abonará la ayuda alimentaria, en la cuantía establecida para el personal a jornada completa y partida, siempre que cumpla todos y cada uno de los siguientes requisitos:
 - Siempre y cuando, realice jornada partida igual o superior a 6 horas y media.
 - Siempre y cuando, finalice su jornada a las 15:30 horas o con posterioridad.
 - Asimismo, deberá transcurrir al menos una hora entre la finalización del descanso de la comida y la finalización de su jornada.
- 4.5 El personal que solicite un cambio de horario del ya concedido cuando solicitó la reducción de jornada, deberá justificar documentalmente los motivos por los que solicita la modificación de la concreción horaria inicialmente solicitada, a fin de que la empresa valore la necesidad del mismo a los efectos de conciliación previamente a su concesión.
- 4.6 El permiso retribuido por lactancia de una hora diaria previsto en la normativa laboral en vigor se flexibiliza, pudiendo los empleados disfrutarlo sin necesidad de acudir al centro para luego ausentarse, entrando media hora más tarde y saliendo media hora antes del horario que tenga establecido cada empleado.
- 4.7 La opción por acumulación del permiso retribuido se amplía pasando de 15 días naturales fijado legalmente al disfrute de dicho permiso retribuido en 15 días hábiles, incluyendo como día hábil los sábados en aquellas Áreas en que en la jornada laboral quede comprendido aquél, debiendo solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso de maternidad.
- 4.8 Podrá disfrutarse de la excedencia por cuidado de hijo menor a continuación del permiso de lactancia acumulado sin necesidad de la reincorporación efectiva con anterioridad al inicio de la excedencia. Si bien, deberá solicitarse la excedencia por cuidado de hijos con al menos 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso de maternidad, junto con la solicitud de acumulación del permiso de lactancia. El permiso de lactancia podrá disfrutarse aunque el otro progenitor se encuentre en situación de desempleo.
- 4.9 Posibilitar la concesión de un permiso no retribuido por hospitalización de hijo menor de quince años mientras dure dicha hospitalización. Es decir, el trabajador que lo solicite podrá disfrutar de este permiso no retribuido, tras el permiso retribuido de dos días que se establece en el Convenio Colectivo de aplicación.
- 4.10 Analizar otras medidas que coadyuven a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en relación con el tiempo de trabajo prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdo de empresa, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio.

EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Promover acciones que aseguren la dignidad e intimidad de hombres y mujeres, que tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Prevenir y/o eliminar cualquier tipo de acoso en el ámbito laboral.

MEDIDAS:

- 5.1 Evaluación del Protocolo de Actuación específico para la prevención y atención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- 5.2 Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por **QIPRO** y la representación sindical para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.
- 5.3 Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla de **QIPRO**, fomentando de esta manera un clima preventivo.

EJE 6. FORMACIÓN INTERNA

OBJETIVO GENERAL

Fomentar e impulsar la formación en igualdad para todo el personal a lo largo de la carrera profesional. En esta área se recogen medidas encaminadas a la incorporación de la dimensión de género en los procesos de planificación y evaluación de la formación del personal, así como para garantizar que el personal de **QIPRO**, tenga conocimientos suficientes para aplicar la transversalidad del principio de igualdad en el desarrollo de los procedimientos habituales de trabajo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Garantizar el acceso en igualdad a hombres y mujeres a la formación interna planteada por **QIPRO**, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo.

MEDIDAS:

- 6.1 Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual, asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.
- 6.2 Velar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

6.3 Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.

6.4 Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.

EJE 7. LENGUAJE INCLUSIVO. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Utilización por parte de todo el personal de **QIPRO** de un lenguaje correcto y sin discriminación de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Fomentar la no desigualdad lingüística entre hombres y mujeres.

MEDIDAS:

- 7.1** Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de **QIPRO** mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de la empresa.
- 7.2** Elaboración de un informe anual sobre el Plan de Igualdad, su grado de ejecución y resultados.
- 7.3** Promover a través de la comisión de igualdad la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización, así como promover y sensibilizar de igualdad de oportunidades.
- 7.4** QIPRO se compromete a dar la máxima difusión al Plan de Igualdad poniéndolo a disposición de la plantilla a través de la intranet corporativa.

EJE 8. SALUD Y GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Implantar la transversalización de género en todas las actuaciones relacionadas con la seguridad y la salud laboral para que sean eficientes y eficaces.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Aplicar la perspectiva de género en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales.

MEDIDAS:

8.1 QIPRO, velará por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Incorporar la perspectiva de género en la formación e información facilitada a las trabajadoras y los trabajadores, en la vigilancia de la salud.

MEDIDAS:

8.2 QIPRO habilitará dos plazas de parking en Málaga y dos en Murcia para el uso de mujeres embarazadas. Para ello, la empresa establecerá el procedimiento para la concesión de las mismas. El Comité de empresa se encargará de la gestión de dichas plazas, conforme al procedimiento aprobado por la dirección de la empresa para su concesión.

8.3 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos

EJE 9. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

OBJETIVO GENERAL

Promover el valor de la igualdad de género y crear una cultura acorde con el principio de igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Promover el principio de igualdad de oportunidades en todos los aspectos de la estructura organizativa de QIPRO.

MEDIDAS:

9.1 Formación en igualdad a los equipos directivos y de mando intermedio para que difundan la cultura de igualdad.

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Prevenir y/o en su caso eliminar cualquier tipo de violencia de género en el trabajo. Finaliza esta parte del Plan con las medidas englobadas en esta última área de actuación, se centra en el derecho a la protección integral de las víctimas de violencia de género, recogiendo una serie de medidas a favor de las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Optimizar la respuesta institucional frente a la violencia de género.

MEDIDAS:

- 10.1 Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su integridad física y moral.
- 10.2 Elaborar un procedimiento en materia de movilidad (Traslado de puesto de trabajo) para mujeres víctimas de violencia de género.

COMPOSICIÓN Y OBJETO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en **QIPRO** estableciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que, además, posibilite la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento del desarrollo de la carrera profesional.

El equipo de trabajo que ha colaborado en la elaboración de este Plan de Igualdad está formado por:

- Área de Prevención de Riesgos Laborales, Área de RRHH y Producción.
- Representación de los y las trabajadoras
- La Consultora **BCMgestionARTE IMPROVING TALENT** en calidad de equipo asesor.

La Comisión de Seguimiento Igualdad se constituyó en la sede de **QIPRO** en Málaga, el 25 de Enero de 2018, con los siguientes componentes:

ASISTEN EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA

- Olga María Miranda Olmedo
- Laura Fernández Navarrete
- Jorge Ignacio Pedregal Panizo

ASISTEN EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

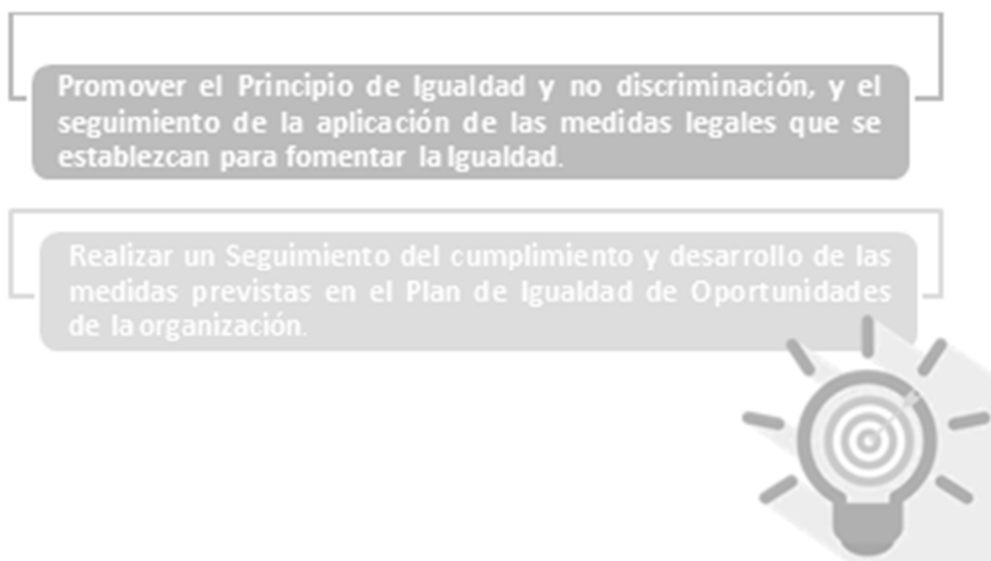
- Raúl Hidalgo Milla
- María Esther Velasco San Noberto
- Alicia Pignatelli Alix

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades tendrá las siguientes competencias:

1. Aprobación de Plan de Igualdad.
2. Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.

3. Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
4. Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
5. Requerir a los/as responsables de áreas cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.
6. Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización de actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos, sobre el uso del lenguaje igualitario.
7. Velar por la ejecución del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
8. Estimar el logro de los objetivos generales del Plan, así como de cada Eje de intervención, tanto de las programaciones anuales que se realicen, como del global de los resultados alcanzados, e interponer los ajustes y medidas correctoras que se estimen necesarias.
9. Analizar las propuestas de cambio/mejora del modelo de intervención derivadas de la evaluación del Plan y establecer las cuestiones a abordar en el futuro.
10. Informar periódicamente sobre las realizaciones y resultados derivados de la ejecución del Plan, utilizando los canales y soportes necesarios.

Se le asignan los siguientes objetivos:



3. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La Responsabilidad en la gestión, administración y seguimiento de la consecución de los objetivos, así como de la aplicación de las medidas necesarias para su cumplimiento corresponde a Doña Esther Sánchez Casal, con DNI 25668916L, en calidad de Directora de RRHH de QIPRO.

4. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento se realizará anualmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en este seguimiento se aplicarán en el desarrollo del mismo que garantice la evaluación continua del mismo.

El seguimiento se inserta en el proceso de mejora continua con una función no exclusivamente de control, sino de reflexión sobre el trabajo realizado, detectando desviaciones y proporcionando información de utilidad para la toma de decisiones acerca de cómo rectificarlos. Ello permitirá no solo definir el grado de cumplimiento de los objetivos planteados para cada periodo de programación, sino también reflexionar sobre lo realizado, identificar los factores de éxito y detectar aquellos que necesitan ser mejorados, ajustando las propuestas en sucesivos periodos de planificación.

Los objetivos del seguimiento serán:

Análisis cuantitativo: Conocer el grado de consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Análisis cualitativo: Conocer las relaciones existentes entre los objetivos y los resultados. Análisis de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Para articular el seguimiento, la Comisión de Igualdad pondrá a disposición de los servicios responsables una Ficha de Seguimiento por cada uno de los Ejes de intervención, tal y como se indica en el siguiente apartado. Esta ficha recogerá la información sobre el grado de ejecución de las acciones contenidas en el Cronograma Anual de Trabajo.

Cada servicio responsable de la ejecución del Plan, ha de cumplimentar la ficha de seguimiento en el mes de noviembre del año considerado, de forma que permita analizar los resultados y tomar estos como punto de partida para la siguiente programación.

Será la Comisión de Seguimiento Igualdad quien recoja la información de seguimiento aportada por cada servicio responsable, y elabore el Informe de Seguimiento correspondiente, que se difundirá adecuadamente entre los agentes responsables e implicados en la ejecución de las medidas del Plan. Dicho informe, se centrará en el análisis de los indicadores marcados en las fichas de trabajo para cada medida, e incluirá, además del grado de ejecución del Plan, los resultados obtenidos y el grado de cumplimiento de los objetivos, así como propuestas de mejora/ajuste para el próximo periodo de programación.

La evaluación del Plan para la Igualdad de género en **QIPRO**, se realizará una vez finalizado el periodo de ejecución del mismo. Dicha evaluación tiene un valor de aprendizaje, aportando información sobre el propio proceso de desarrollo del Plan, los resultados y el impacto obtenido. Tiene un carácter aplicado, aportando información útil para futuras intervenciones en este campo.

Dicha información ha de estar referida a los siguientes aspectos:

El Proceso de Ejecución del Plan, con información de tipo más cualitativo acerca de las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, la capacidad de adaptación y flexibilidad del Plan, la participación e implicación de los diferentes agentes, entre otros.

Los resultados alcanzados, medidos a partir de indicadores que nos permitan conocer si se han cumplido los objetivos planteados en el Plan y valorar el grado de avance de **QIPRO** en materia de igualdad de género.

5. FICHAS DE SEGUIMIENTO E INDICADORES DE EVALUACIÓN

Se especifican los indicadores propuestos para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad.

EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL		
Medida 1.1	Persona Responsable: RRHH	<p style="text-align: center;">INDICADORES</p> <p>Canal o medio utilizado para la publicación de las ofertas de empleo</p>
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 1.2	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 1.3	Persona Responsable: RRHH Consultora externa	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
EJE 2. PROMOCIÓN INTERNA		
Medida 2.1	Persona Responsable: RRHH	<p style="text-align: center;">INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Canal o medio utilizado para su publicación ▪ N° mujeres/hombres en puestos de selección. ▪ N° de hombres/ mujeres que rechazan la promoción (indicar causas)
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 2.2	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 2.3	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Abril 2018	
Medida 2.4	Persona Responsable: RRHH	

	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 2.5	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Diciembre 2020 Diciembre 2021	
Medida 2.6	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	

EJE 3. RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN)

Medida 3.1	Persona Responsable: RRHH	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Retribución anual media de las mujeres por categorías profesionales versus la retribución anual media de los hombres.
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 3.2	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Diciembre 2020 Diciembre 2021	
Medida 3.3	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Diciembre 2020 Diciembre 2021	

EJE 4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Medida 4.1	Persona Responsable: Comisión Igualdad	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Nº de personas que han solicitado las medidas Nº de campañas de información realizadas Nº de personas informadas Medios o canales utilizados
	Tiempo de Ejecución: Permanente	

Medida 4.2	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 4.3	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: 01/07/2019	
Medida 4.4	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: 01/09/2019	
Medida 4.5	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 4.6	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 4.7	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 4.8	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 4.9	Persona Responsable: RRHH	

	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 4.10	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Permanente	

EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medida 5.1	Persona Responsable: Consultora Externa RRHH	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Fecha elaboración declaración de principios Fecha comunicación Canal/medio utilizado Fecha actualización del protocolo Total de personas informadas por género Nº de denuncias por acoso sexual y por razón de género
	Tiempo de Ejecución: Mayo 2020	
Medida 5.2	Persona Responsable: Comisión de Igualdad	
	Tiempo de Ejecución: Marzo 2020	
Medida 5.3	Persona Responsable: Comisión de Igualdad	
	Tiempo de Ejecución: Mayo 2020	

EJE 6. FORMACIÓN INTERNA

Medida 6.1	Persona Responsable: RRHH	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Medios de comunicación utilizados para informar del Plan Formativo Nº de cursos programados Grado de satisfacción de las personas que trabajan en QIPRO Nº de acciones de sensibilización y formación realizadas Nº de personas que han recibido la formación de acogida en materia de igualdad de género (desagregados por sexo)
	Tiempo de Ejecución: Septiembre 2019	
Medida 6.2	Persona Responsable: RRHH	

	<p>Tiempo de Ejecución: Enero 2020</p>	
Medida 6.3	<p>Persona Responsable: RRHH Comisión de igualdad</p>	
	<p>Tiempo de Ejecución: Octubre 2019</p>	
Medida 6.4	<p>Persona Responsable: RRHH</p>	
	<p>Tiempo de Ejecución: Enero 2020</p>	

EJE 7. LENGUAJE INCLUSIVO. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

Medida 7.1	<p>Persona Responsable: Consultora Externa RRHH Comisión de Igualdad</p>	<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipos de canales de comunicación utilizado
	<p>Tiempo de Ejecución: Octubre 2019</p>	
Medida 7.2	<p>Persona Responsable: RRHH</p>	
	<p>Tiempo de Ejecución: Diciembre 2020 Diciembre 2021</p>	
Medida 7.3	<p>Persona Responsable: Comisión de Igualdad</p>	
	<p>Tiempo de Ejecución: Permanente</p>	
Medida 7.4	<p>Persona Responsable: Comisión de igualdad</p>	
	<p>Tiempo de Ejecución: Octubre 2019</p>	

EJE 8. SALUD Y GÉNERO

Medida 8.1	Persona Responsable: RRHH	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Nº de mujeres que solicitan plazas de parking Índice de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo Grado de satisfacción de las personas que trabajan en QIPRO
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 8.2	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Octubre 2019	
Medida 8.3	Persona Responsable: PRL	
	Tiempo de Ejecución: Diciembre 2020 Diciembre 2021	

EJE 9: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Medida 9.1	Persona Responsable: RRHH	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Nº de actuaciones desarrolladas. Nº de personas asistentes
	Tiempo de Ejecución: Diciembre 2019	

EJE 10. VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 10.1	Persona Responsable: Comisión Igualdad RRHH	INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> Fecha de elaboración del procedimiento de movilidad
	Tiempo de Ejecución: Permanente	
Medida 10.2	Persona Responsable: RRHH	
	Tiempo de Ejecución: Mayo 2020	

Los indicadores nos permiten conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos del Plan.
Se identificarán dos dimensiones del impacto del Plan:

- **Interna:** se trata de saber en qué medida se ha avanzado en la integración del enfoque de la igualdad de género en los procesos y procedimientos de información y comunicación interna, y en la dirección y política de personal.
- **Externa:** en esta dimensión, interesa conocer en qué medida se han reducido las brechas de género que se constaban al inicio de la ejecución del Plan (tomando como referencia los indicadores de diagnóstico) con respecto al acceso, formación, desarrollo de carrera, condiciones laborales y de salud y seguridad en el entorno laboral, entre otros.

6. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad es de aplicación a **QIPRO** y que engloba a la totalidad de la plantilla. Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que se puedan abrir o gestionar durante la vigencia del mismo.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, tendrá inicialmente el plazo de cuatro años de vigencia para la consecución de los objetivos.

Tal y como se indica en el artículo 47 de la Ley 3/2007 se ha garantizado el acceso de la representación de trabajadores y trabajadoras de **QIPRO** a toda la información sobre el contenido del informe de diagnóstico como este I Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

La vigencia del Plan será de cuatro años a partir de la aprobación del mismo. Periódicamente se realizará un seguimiento de las medidas que se estén ejecutando, para corregir aquellas desviaciones que se puedan producir y plantear nuevas medidas, en el caso de que fuese necesario.

El I Plan de **QIPRO** queda aprobado por la Comisión de Igualdad con fecha 1 de julio de 2019.

Firmado por representantes de empresa y trabajadores/as:

Esther Sánchez Casal

Andrés Jesús Fernández Solano

Laura Fernández Navarrete

Jorge Pedregal Panizo

ANEXO I: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE QIPRO



Garantía del Compromiso de la Dirección

D. Luis Ahumada Muntané en calidad de Director General de QIPRO Soluciones S.L., declara una vez más su compromiso en el desarrollo e implantación de políticas corporativas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos .

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestra empresa, desde la selección, a la promoción de personal, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad concretas, tales como la propia implantación de un Plan de Igualdad, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

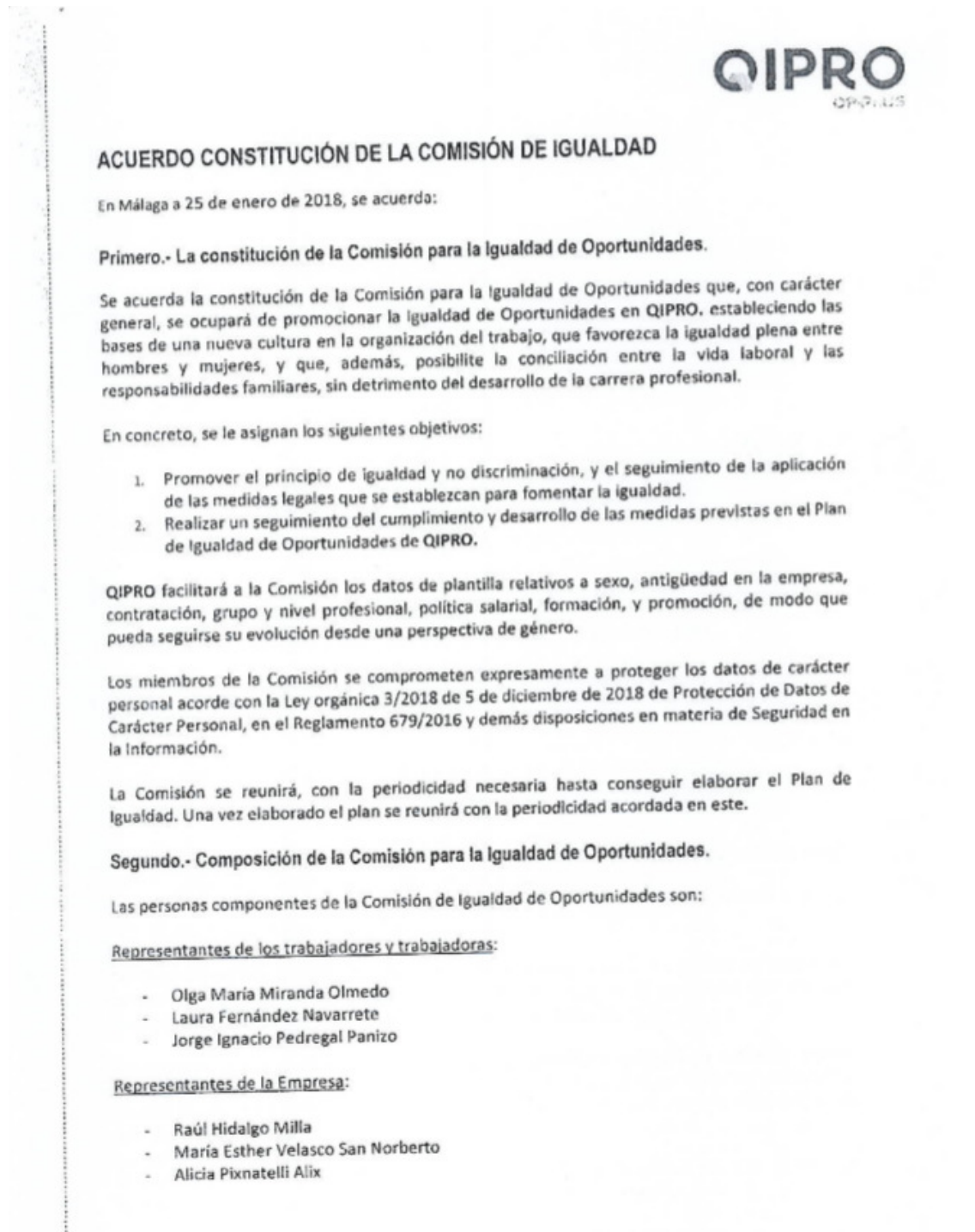
Finalmente, queremos transmitir nuestro apoyo más sincero y disposición a nuestras empresas clientes, proveedoras y entorno social en general, animándoles a que traten de aportar, con su trabajo y esfuerzo diario, medidas concretas que consigan terminar con las diferencias entre mujeres y hombres.

En Málaga, a 4 de junio de 2018



ANEXO II: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

Se adjunta acta de constitución firmada:



Tercero.- Competencias de la Comisión para la Igualdad.

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades tendrá las siguientes competencias:

- ✓ Aprobar el Plan de Igualdad de QIPRO.
- ✓ Aclarar todas las dudas que puedan surgir sobre la aplicación de las medidas de igualdad.
- ✓ Recopilar todas las sugerencias e iniciativas que puedan surgir de la plantilla respecto de este tema.
- ✓ Analizar todas las incidencias que precisen de su intervención para solucionarlas.
- ✓ Requerir a la Dirección de la Empresa cuanta información sea necesaria para su buen funcionamiento.
- ✓ Fomentar la formación de las personas con responsabilidades en la organización de actos públicos, divulgación, publicidad, rotulación e impresos, sobre el uso del lenguaje igualitario.

Cuarto.- Comunicaciones con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades.

La Dirección de la empresa habilitará los medios necesarios para facilitar la comunicación entre la plantilla y la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, entre otros una dirección de correo electrónico, publicitando entre la plantilla de nuestra empresa la existencia de la Comisión y su dirección electrónica qipro.rrhh@qipro.bbva.com

Málaga, a 25 de enero de 2018

Firmado:

ANEXO III: DEFINICIONES DE LOS CONCEPTOS CLAVES DEL PLAN DE IGUALDAD

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Constituye acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- **Acción Positiva:** Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (artículo 11 LOI).
- **Conciliación:** Supone propiciar las condiciones necesarias para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales. Se trata de un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos e hijas y/o personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres y mujeres en general, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.
- **Corresponsabilidad:** Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras, que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Desagregación de datos por sexo:** Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística, por sexos. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (artículo 6.1 LOI). Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley (artículo 6.2 LOI).
- **Discriminación Horizontal:** Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos (ej. Servicios o industrias de menos desarrollo), al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de la tecnología.
- **Discriminación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.
- **Diversidad de Género:** Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad.

- **Doble/Triple Jornada:** Situación a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en un horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y el que no es compartido por sus parejas.
- **Empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de la Mujeres de Beijing (Pekín), en 1.995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder.
- **Espacio Privado:** Es el espacio y tiempo propio que no se dona a otras personas, que se procura para sí mismo/a, distinto del espacio doméstico y público. Es en ese espacio en el que las personas se cultivan para proyectarse luego en el espacio público. Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, de la condición de estar consigo mismo/a de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de una/o misma/o. En el caso de los hombres suelen disfrutar de esta parcela de forma diferenciada, mientras que en las mujeres se solapa con el espacio doméstico (como veremos en adelante en las estadísticas y tablas mostradas).
- **Espacio Público:** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar de participación en la sociedad y del reconocimiento (económico y social), por tanto visible (en relación a los otros dos tipos de espacios citados anteriormente). En este espacio se han ubicado los hombres tradicionalmente y en él actúan careciendo de determinados condicionantes como la no conciliación, las consecuencias de la paternidad... situación absolutamente contraria a la de las mujeres.
- **Igualdad de Género/Discriminación de Género:** La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tiene el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo. Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado por razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.
- **Impacto de Género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Igualdad de Oportunidades:** Principio que presupone que mujeres y hombres tengan las mismas garantías de participación en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a mujeres y hombres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).
- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo:** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Plan de Igualdad:** 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. Los planes de igualdad fijarán 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. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión
- **Violencia Machista:** Se refiere a todas aquellas acciones que contribuyen al menoscabo sistemático de la dignidad, la estima y la integridad física y mental de las mujeres, niñas y personas con una identidad de género y /o sexualidad distinta a la normativa. Es una expresión de la desigualdad que impone el patriarcado y, a su vez, es el instrumento que garantiza su continuidad. Se arma a través de tres ámbitos: la violencia simbólica, que genera los prejuicios y el ideario; la violencia estructural, con todas las instituciones que garantizan la discriminación; y la violencia material, en todas sus expresiones concretas de violencia directa.

ANEXO IV: CRONOGRAMA

CRONOGRAMA			
AÑO	2019	2020	2021
ACCESO AL EMPLEO Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO			
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL			
1.1 Publicar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos para uno u otro sexo.	Permanente		
1.2 Las convocatorias se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto, así como a las exigencias y condiciones del mismo.			
1.3 En los procesos de selección se establecerá la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones (en méritos y capacidades), tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado, en el puesto o categoría de que se trate.	Permanente		
EJE 2: PROMOCIÓN INTERNA			
2.1 Comunicar que los procesos de promoción interna, se realizarán bajo el prisma de la igualdad de oportunidades.	Permanente		
2.2 Informar de las vacantes existentes a todo el personal utilizando un sistema de comunicación eficaz y al alcance de toda la plantilla.	Permanente		
2.3 Formación de Sensibilización en Igualdad al personal responsable de los procesos de promoción.	Abril 2018		
2.4 Potenciar la promoción interna en puestos vacantes distintos al puesto base frente a la selección externa, velando por conseguir una mayor transparencia.	Permanente		
2.5 Realizar un seguimiento específico de las promociones dentro de cada departamento o área de la organización.		Diciembre 2020	Diciembre 2021
2.6 Favorecer la evolución profesional de mujeres y hombres por igual, dando preferencia en igualdad de condiciones, a la promoción del género que resulte más sub-representado.	Permanente		

EJE 3: RELACIONES LABORALES (RETRIBUCIÓN)

3.1 Velar para que a similar trayectoria profesional, desarrollo personal y mérito en el desempeño de un mismo puesto funcional las retribuciones sean equivalentes	Permanente		
3.2 Desagregación por sexo de los datos relativos a la retribución del personal, por sexo y categorías o puestos de trabajo y evolución anual		Diciembre 2020	Diciembre 2021
3.3 Realización de un informe anual que permita mostrar la existencia de igualdad real entre mujeres y hombres, en cuanto a condiciones retributivas en los puestos de trabajo de igual denominación.		Diciembre 2020	Diciembre 2021

EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO)

4.1 Se compromete a informar sobre la corresponsabilidad por parte de los varones, fomentando el disfrute por parte de éstos de las distintas medidas de conciliación.	Permanente		
4.2 Posibilitar que el personal que se encuentre en reducción de jornada por cuidado de hijo menor pueda realizar horas extraordinarias, siempre que las mismas no se realicen en la jornada ordinaria a tiempo completo, es decir, la posibilidad de que este personal realice horas extraordinarias en festivo y en horario y jornada diferente de su jornada y horario ordinario.	Permanente		
4.3 Se posibilitará para los empleados que soliciten jornada reducida por guarda legal de hijo menor, que la misma sea menor de 1/8 de su jornada ordinaria, límite que establece el Estatuto de los trabajadores, si bien, como mínimo la reducción deberá ser una hora diaria.	01/07/2019		
4.4 Al personal que se encuentre en reducción de jornada por cuidado de hijo o hija menor se le abonará la ayuda alimentaria, en la cuantía establecida para el personal a jornada completa y partida, siempre que cumpla todos y cada uno de los siguientes requisitos: - Siempre y cuando, realice jornada partida igual o superior a 6 horas y media. - Siempre y cuando, finalice su jornada a las 15:30 horas o con posterioridad. - Asimismo, deberá trascurrir al menos una hora desde la finalización del descanso de la comida y la finalización de su jornada.	01/07/2019		
4.5 El personal que solicite un cambio de horario de reducción de jornada debe entregar justificación del mismo para que la empresa valore la necesidad del mismo a los efectos de conciliación previamente a su concesión.	Permanente		

<p>4.6 El permiso retribuido por lactancia de una hora diaria previsto en la normativa laboral en vigor se flexibiliza, pudiendo los empleados disfrutarlo sin necesidad de acudir al centro para luego ausentarse, entrando media hora más tarde y saliendo media hora antes del horario que tenga establecido cada empleado.</p>	<p>Permanente</p>		
<p>4.7 La opción por acumulación del permiso retribuido se amplía pasando de 15 días naturales fijado legalmente al disfrute de dicho permiso retribuido en 15 días hábiles, incluyendo como día hábil los sábados en aquellas Áreas en que en la jornada laboral quede comprendido aquél, debiendo solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso de maternidad.</p>	<p>Permanente</p>		
<p>4.8 Podrá disfrutarse de la excedencia por cuidado de hijo menor a continuación del permiso de lactancia acumulado sin necesidad de la reincorporación efectiva con anterioridad al inicio de la excedencia. Si bien, deberá solicitarse la excedencia por cuidado de hijos con al menos 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso de maternidad, junto con la solicitud de acumulación del permiso de lactancia. El permiso de lactancia podrá disfrutarse aunque el otro progenitor se encuentre en situación de desempleo.</p> <p>4.9 Posibilitar la concesión de un permiso no retribuido por hospitalización de hijo menor de quince años mientras dure dicha hospitalización. Es decir, el trabajador que lo solicite podrá disfrutar de este permiso no retribuido, tras el permiso retribuido de dos días que se establece en el Convenio Colectivo de aplicación</p>	<p>Permanente</p>		
<p>4.10 Analizar otras medidas que coadyuven a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en relación con el tiempo de trabajo prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdo de empresa, salvaguardando en todo caso las necesidades del servicio.</p>	<p>Permanente</p>		

EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

<p>5.1 Evaluación del Protocolo de Actuación específico para la prevención y atención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>		<p>Mayo 2020</p>	
<p>5.2 Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la QIPRO y la representación sindical para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.</p>		<p>Marzo 2020</p>	
<p>5.3 Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla de QIPRO, fomentando de esta manera un clima preventivo.</p>		<p>Mayo 2020</p>	

MODELO ORGANIZATIVO

EJE 6: FORMACIÓN INTERNA

6.1 Mejorar los canales de comunicación del Plan de Formación Anual	Septiembre 2019		
6.2 asegurando así que toda la plantilla esté informada de los cursos que se ofertan.			
6.3 Velar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales y/o manuales formativos de los cursos para evitar discriminación de género y estereotipos.			
6.4 Realizar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, especialmente para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.	Octubre 2019		
6.6 Formación de acogida en materia de Igualdad para las personas que se incorporan a la empresa.		Enero 2020	

EJE 7: LENGUAJE INCLUSIVO. SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

7.1 Informar del Plan de Igualdad a todo el personal de QIPRO, mediante la realización de sesiones informativas, o a través de los canales de comunicación habituales de nuestra organización.	Octubre 2019		
7.2 Elaboración de un informe anual sobre el Plan de Igualdad, su grado de ejecución y resultados			
7.3 Promover a través de la comisión de igualdad la igualdad de oportunidades y trato como principio de la organización, así como promover y sensibilizar de igualdad de oportunidades	Permanente	Permanente	Diciembre 2021
7.4 QIPRO se compromete a dar la máxima difusión al Plan de Igualdad poniéndolo a disposición de la plantilla a través de la intranet corporativa	Octubre 2019		Permanente

EJE 8: SALUD Y GÉNERO

8.1 QIPRO, velará por la adecuación ergonómica del puesto de la mujer embarazada o en período de lactancia.	Permanente		
8.2 QIPRO habilitará dos plazas para el uso de mujeres embarazadas. Para ello, la empresa establecerá el procedimiento para la concesión de las mismas. El Comité de empresa se encargará de la gestión de dichas plazas, conforme al procedimiento aprobado por la dirección de la empresa para su concesión.	Octubre 2019		
8.3 Hacer un seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y análisis de resultados por grupos.		Diciembre 2020	Diciembre 2021

EJE 9: RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL			
9.1 Formación en igualdad a los equipos directivos y de mando intermedio para que difundan la cultura de igualdad.	Diciembre 2019		
EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO			
10.1 Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar su integridad física y moral.	Permanente		
10.2 Elaborar un procedimiento en materia de movilidad (Traslado de puesto de trabajo) para mujeres víctimas de violencia de género.		Mayo 2020	

ANEXO V: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

A) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Nuestra Constitución Española, al igual que la normativa Comunitaria y nuestro Derecho Positivo, garantizan la salvaguarda de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación, como derechos fundamentales inherentes a toda persona.

Igualmente, nuestro Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, en su artículo 45.2, dentro de la consecución de objetivos en materia de igualdad, establece como uno de los contenidos de los Planes de Igualdad, la posibilidad de adoptar medidas tendentes a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los referidos derechos unidos a los Principios de Seguridad Jurídica y Presunción de Inocencia obligan a tipificar toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, así como al establecimiento de medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Es por ello que, QIPRO asumiendo que las actitudes de ACOSO suponen un atentado al derecho fundamental a la dignidad de los trabajadores, se compromete a no tolerar ninguna conducta constitutiva de acoso en el trabajo, quedando expresamente prohibida cualquier acción o conducta de tal naturaleza, siendo considerada como falta laboral.

A tal efecto, se compromete a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla, regulando por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y salvaguardando las normas constitucionales, legales y demás declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales del trabajo.

QIPRO y todo el personal de la entidad tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso en sus distintas manifestaciones.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

EL ACOSO MORAL

El ACOSO MORAL se define, tanto por la doctrina científica como jurisprudencial como toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra persona, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo.

Las notas relevantes que se extraen de la definición expuesta son la existencia de un plan sistemático

preconcebido, al ser revelador de la voluntad o intención de humillar o dañar a otro, que entraña una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, destacando como elemento esencial de la noción de acoso moral el carácter plural y reiterativo de tales conductas, dirigidas frente a un trabajador, un subordinado, pudiendo dirigirse también frente a otros compañeros e, incluso, frente a un superior jerárquico.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo y así debe hacerlo saber al acosador, por sí o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, podrá utilizar el procedimiento que para tales fines se establecen en el presente protocolo.

A modo de ejemplo, se consideran comportamientos que, en sí mismos considerados ó junto con otros, pueden generar la existencia de una conducta carente de toda justificación, de ACOSO MORAL, los siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades del trabajador de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, tales como ignorar su presencia, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a evitar que el trabajador tenga posibilidad de mantener contactos sociales ó asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la persona afectada.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la persona afectada a mantener su reputación personal o laboral, tales como, ridiculizarla o calumniarla, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la persona afectada y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la persona afectada, como obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle con agredirle físicamente.

- TIPOS DE ACOSO MORAL

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **DESCENDENTE:** Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la persona afectada.
- **HORIZONTAL:** Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico y puede ser debido a causas tales como, envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales, buscando la persona acosadora entorpecer el trabajo del compañero con la finalidad de causar un deterioro a su

imagen profesional o atribuciones de méritos ajenos.

- ASCENDENTE: El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Puede producirse cuando un trabajador es promocionado y sus antiguos compañeros se encuentran bajo su dependencia ó cuando se incorpora a la organización una persona con rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son aceptadas entre sus subordinados.

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Sin perjuicio de las conductas tipificadas en el Código Penal (artículo 184), 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 realización 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 trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de 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.

La Ley Orgánica nº 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en términos similares define este tipo de acoso en su artículo 7 disponiendo que:

1. A los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo>>.

Se exige que el acoso haya de ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo, de manera tal que, si se produjera fuera del mismo, deberá probarse la directa relación de causalidad entre la conducta y el trabajo.

En cuanto al sujeto causante de la conducta descrita, podrá ser cualquier persona relacionada con la persona

afectada por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

El sujeto pasivo, siempre quedará referido a cualquier trabajador, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

B.2.- TIPOS DE ACOSO

Los tipos de acoso se pueden dividir en dos, bien de carácter ambiental bien de intercambio y, sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que en sí mismos considerados ó junto con otros, pueden generar la existencia de una conducta de ACOSO los siguientes:

- **DE CARÁCTER AMBIENTAL:** Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador; el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito, así como llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- **DE INTERCAMBIO:** Contacto físico o acercamientos físicos excesivos e innecesarios, deliberados y no solicitados; invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas; invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la persona afectada y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de los trabajadores por razón de su condición sexual.

No obstante, debemos distinguir tales conductas de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual exigen conductas no deseadas por la persona que lo padece.

C) MEDIDAS PREVENTIVAS

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso, desde la Dirección de QIPRO se fomentarán medidas encaminadas a evitar conductas, tales como:

- **COMUNICACIÓN:** Garantizando el conocimiento efectivo del presente Protocolo a todos los integrantes de la empresa.
- **RESPONSABILIDAD:** Todos los trabajadores tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad; debiendo, los puestos de mando, tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzca situaciones de acoso bajo su poder de organización.

Con el fin de sensibilizar sobre tales situaciones, QIPRO proporcionará información y asesoramiento a cuantos empleados lo requieran, así como sobre las posibles formas de resolver las reclamaciones que, en su caso, se pudieran producir.

D) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse frente a cualquier instancia administrativa o judicial, se establece dos procedimientos internos, basados en los principios de celeridad, sumariidad y credibilidad que garantice tanto la protección del derecho a la intimidad como la confidencialidad de las personas afectadas. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la persona afectada, adoptando las medidas cautelares necesarias para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas o psicológicas que se deriven de esta situación atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la misma.

En las comunicaciones que se tuvieran que realizar se recurrirá al número de identificación de la persona afectada, omitiendo, en todo caso, el nombre de ésta.

El procedimiento atravesará las siguientes fases:

DENUNCIA:

La denuncia habrá de ser formulada por la persona afectada o a través de su representación sindical, directamente ante la Dirección de Recursos Humanos-Relaciones Laborales, mediante escrito firmado por la persona afectada, en el que se concretarán con la mayor claridad posible, los presuntos autores y, en su caso, medios de prueba.

Asimismo, la persona afectada podrá dirigirse a su gestor de Recursos Humanos quien informará a La Dirección de la situación planteada para que proceda de forma inmediata a la averiguación de los hechos, incoando el correspondiente expediente informativo, el cual podrá concluir acerca de la existencia o no del acoso denunciado y de sus responsables e impedir la continuidad del acoso denunciado, articulando al efecto las medidas oportunas, nombrando al efecto un Instructor encargado de la tramitación del procedimiento.

Si lo solicitase la persona afectada, se pondrá de manera inmediata la situación planteada en conocimiento de la representación de los trabajadores o, en su caso, representación sindical que lo solicite.

MEDIDAS CAUTELARES:

Desde el inicio del procedimiento hasta su finalización y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso, la Dirección de Recursos Humanos-Relaciones Laborales, a propuesta del instructor del procedimiento, acordará las acciones pertinentes para que las personas implicadas no convivan en el mismo ámbito laboral (Área o Departamento), teniendo la persona que presenta la denuncia la opción de solicitar un traslado.

TRAMITACIÓN:

Recabada la denuncia de la persona afectada, se concederá a las partes un trámite de audiencia para alegaciones, por un plazo máximo de 15 días, practicándose las pruebas que, en su caso, se hubieren solicitado y fueran pertinentes para la resolución de la situación planteada.

A tal efecto, se mantendrá la más estricta confidencialidad por las partes intervinientes, así como todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con el debido respeto para ambas partes por afectar directamente a su intimidad y dignidad, prevaleciendo en todo momento el principio de presunción de inocencia.

INFORME DE CONCLUSIONES:

Concluida la fase de alegaciones y practicada la prueba pertinente, se dará por concluido el proceso de averiguación, resolviéndose por escrito en el plazo de 10 días hábiles el expediente a la vista del conjunto de circunstancias concurrentes. El procedimiento podrá concluir por las siguientes causas:

- Por resolución amistosa debidamente formalizada en documento suscrito por ambas partes.
- Por apertura de expediente disciplinario.
- Por desistimiento de la persona afectada.
- Por el sobreseimiento acordado de forma motivada por el encargado de la tramitación del expediente.

En el caso de apertura de expediente disciplinario QIPRO informará a la Comisión de Seguimiento de Situaciones de Acoso en el Trabajo sobre los casos de acoso sexual que se hubieren producido.

E). COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO

Se crea una Comisión de Seguimiento de Situaciones de Acoso en el Trabajo constituida de forma paritaria por:

- Dos representantes del Comité de Empresa en QIPRO.
- Dos representantes de la parte empresarial, de los cuales, uno de los miembros será el Responsable de Relaciones Laborales y el otro miembro recaerá en Un Gestor perteneciente al Departamento de Gestión designado por el Responsable de Recursos Humanos.

El nombramiento de los miembros pertenecientes a la Representación Legal de los Trabajadores, será realizado por éstos en la forma que determinen o venga establecida en los estatutos de constitución del Comité de Empresa.

La Comisión tendrá como objetivos:

- Realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo.
- Promover el principio de Igualdad y no discriminación, así como el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan al efecto.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de Acoso Sexual de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica nº 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Hombres y Mujeres y el artículo 46 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y estudios de Mercado y de la Opinión Pública.

La Comisión se reunirá con una periodicidad anual, dentro del primer trimestre natural, a fin de evaluar las incidencias del año anterior. Asimismo, podrá ser convocada por la Dirección de Recursos Humanos, cuando lo estime conveniente o a petición de la mayoría de los miembros de La Comisión.

DISPOSICIÓN FINAL

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, comprometiéndose QIPRO, a darle la máxima

difusión poniéndolo a disposición de la plantilla a través de la intranet, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente Protocolo no impide el ejercicio por parte de la persona afectada de las acciones que en derecho pudieran corresponderle.