

ACUERDO MARCO DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COCA-COLA EUROPEAN PARTNERS IBERIA

ANTECEDENTES

Actualmente existe un conjunto de normas en la legislación española que buscan la protección social de colectivos o grupos de personas con especial riesgo de encontrarse en situaciones de desigualdad o desprotección frente al mercado laboral.

Así, el pasado 1 de marzo se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019, que establece los nuevos umbrales en materia de obligaciones para la aprobación de Planes de Igualdad, lo que supone un paso adelante sobre la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2007, de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007).

El objetivo de estas normas se encamina a combatir todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Por otro lado, desde la aprobación de la Ley General de Discapacidad (antigua LISMI), el 7 de abril de 1982, las personas con discapacidad, encontraron un desarrollo legislativo a lo que hasta entonces era un derecho constitucional que no se hacía efectivo. Por este motivo, los principios generales de esta ley se basaron en garantizar la realización personal y la total integración social de las personas con discapacidad.

A estos efectos de la misma, se entiende por persona con discapacidad "*toda aquella persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se encuentren reducidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales*".

En consonancia con esta regulación, la representación de Coca-Cola European Partners Iberia (en adelante, CCEP Iberia) y la Representación Sindical han manifestado su común preocupación y compromiso por garantizar el acceso y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como para cualquier colectivo o persona que pudiera estar en riesgo de exclusión en el mercado laboral.

En este sentido las partes han acordado la negociación de un Acuerdo Marco que constituya el marco de referencia para la negociación de los futuros

Planes de Inclusión, Diversidad e Igualdad, esto es un Acuerdo Marco que fije los principios básicos y las guías de actuación para poder elaborar o en su caso, desarrollar los Planes de Igualdad y, en la medida de lo posible, fijar los criterios para añadir los aspectos relativos a Inclusión & Diversidad en cada una de las sociedades teniendo como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades en CCEP Iberia.

Este Acuerdo marco se divide en dos Títulos:

- El Primero, recogiendo todas las materias referentes a la Igualdad entre hombres y mujeres, así como los contenidos relativos a Diagnóstico, elaboración de Planes de Igualdad, y acciones encaminadas a eliminar cualquier obstáculo en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y
- el Segundo referido a la estrategia de Inclusión y Diversidad en el resto de sus vertientes.

TÍTULO I. REFERENTE A LA IGUALDAD

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

CCEP Iberia tiene como uno de sus valores corporativos la Inclusión y la Diversidad que incluye como una de sus dimensiones la **diversidad de género**.

En este sentido, CCEP Iberia declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, o cualquier otro motivo así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, 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 trato y de oportunidades**.

Respecto a la comunicación, si bien ya existe información a disposición de los empleados en esta materia, tanto interna como externa, se reforzará la comunicación de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través del desarrollo y, en su caso adaptación, de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, en la ausencia de discriminación en el acceso a puestos de trabajo.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas.

2. OBJETO

El presente documento dota de los instrumentos mínimos necesarios para que, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de

desigualdad de trato que pudieran existir en el grupo mediante el acuerdo de un Plan de Igualdad.

Estas medidas se negociarán partiendo del contenido establecido en este Acuerdo Marco.

En las empresas que no se vean obligadas legalmente a negociar un Plan de Igualdad se realizará un análisis por parte de la Dirección de la Empresa y se adoptarán las medidas que fueran necesarias en función de la situación concreta de entre las definidas en este Acuerdo Marco.

Así mismo, las partes establecen una serie de medidas de seguimiento de este Acuerdo Marco, que garanticen el desarrollo de lo aquí acordado y permitan hacer un seguimiento en el conjunto del grupo.

En cada una de las empresas de CCEP Iberia con obligación legal por el volumen de su plantilla, de acuerdo con la normativa vigente, se deberá acordar y/o revisar su propio Plan de Igualdad, previa constitución de las comisiones negociadoras en cada una de las empresas.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir de dicho diagnóstico se acordarán, los objetivos generales y específicos a alcanzar, las medidas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, definiendo para ello los indicadores de seguimiento que sean precisos, en desarrollo del sistema y estructura acordada en este Acuerdo Marco.

Como medida excepcional y siempre que resulte indispensable para el análisis y la determinación de los objetivos, la respectivas Comisiones Negociadoras valorarán la necesidad de incluir algún indicador específico adicional a los establecidos en el presente Acuerdo Marco.

Las materias objeto de análisis y acuerdo sobre la que versarán los objetivos concretos y medidas de actuación en relación con la Igualdad entre hombres y mujeres, serán como mínimo:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Comunicación, lenguaje e imagen.
- f) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- h) Infrarrepresentación femenina.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, cualquier otro acoso discriminatorio y acoso moral o mobbing.
- j) Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- k) Derechos y garantías para las víctimas de violencia de género.

Por otro parte, con el objetivo de garantizar un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios y de garantizar la dignidad e integridad física y moral de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla, se incorpora en el Anexo 2, un protocolo de prevención actuación frente a situaciones de acoso.

3. OBJETIVOS GENERALES DE LOS PLANES DE IGUALDAD

El objetivo fundamental de este Acuerdo Marco es crear un marco mínimo común que permita el desarrollo de los Planes de Igualdad en cada una de las sociedades teniendo como objetivo garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en CCEP Iberia. Por ello, las medidas acordadas van en la línea de potenciar una cultura corporativa, también en el ámbito de la comunicación interna y externa, de aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades para todos nuestros empleados y empleadas.

Se establecen una serie de acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia del género infrarrepresentado en la empresa en aquellas áreas que resulten relevantes. En todo caso, el objetivo será trabajar en la consecución de una composición equilibrada e igualitaria de nuestra plantilla.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorios en materia de selección y contratación, conciliación, promoción, formación, bienestar profesional y retribución salarial, y de forma genérica, en todos los aspectos recogidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Partiendo de la premisa de que se considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso el presente Acuerdo Marco incluye un protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo para promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y que establece el procedimiento específico para dar cauce a las posibles denuncias o reclamaciones que pudiera haber a este respecto.

Desde CCEP Iberia somos conscientes, en concreto, de que la violencia de género es un problema social cuya erradicación precisa de profundos cambios en las formas de socialización de las personas con actuaciones integrales en distintos ámbitos, introduciendo una nueva escala de valores basada en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que es compromiso de esta empresa y de las

personas que la integran, contribuir a la prevención de estas situaciones a través de la difusión de las campañas institucionales que se realicen y de la información sobre los derechos laborales que asisten a las víctimas. Asimismo, en el caso de que el diagnóstico de situación de una Sociedad refleje una necesidad de actuar en relación con la situación laboral de las víctimas de violencia de género se incorporarán acciones para erradicar, revertir y/o minorar su impacto.

4. DEFINICIONES

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Discriminación indirecta por razón de sexo: se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Pero, además, la Ley de Igualdad recoge otros actos específicos y que se consideran de por sí discriminaciones:

- toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo;
- el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Garantía de indemnidad frente a represalias: se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y

a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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.

Inversión de la carga de la prueba: En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad de las Sociedades de CCEP Iberia en España en los términos establecidos en el objeto de este Acuerdo Marco. A efectos de su ratificación será cada RLT constituida quien tendrá la competencia para ello.

6. ÁMBITO TEMPORAL

Este acuerdo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2022. Transcurrida dicha fecha, si no hay denuncia por ninguna de las partes se prorrogará tácitamente por periodos anuales. Durante la vigencia del acuerdo, este podrá modificarse si las partes lo consideran oportuno.

7. PLAZO

Las Sociedades del CCEP Iberia en España, ratificado el presente acuerdo, tendrán un año desde la firma del presente Acuerdo Marco, para desarrollar un Plan de Igualdad, en caso de no disponer ya de él, conforme a los criterios mínimos establecidos en este Acuerdo Marco.

Si ya dispusieran de un Plan de Igualdad en vigor, a la finalización de la vigencia del mismo, se procederá a negociar el nuevo conforme a los criterios mínimos establecidos en este Acuerdo Marco, en el plazo máximo de un año.

8. CRITERIOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

a. Estructura del Plan.

Todos los planes deberán contar, como mínimo, con los siguientes apartados:

1. Antecedentes.
2. Descripción de la empresa.
3. Compromiso de la Dirección.
4. Características generales del Plan.
 - La vigencia no podrá ser superior a cuatro años.
5. Objetivos generales del Plan: debiendo contar como mínimo con los establecidos en el Acuerdo Marco. Conclusiones del diagnóstico de situación.
6. Programa de actuación:
 - Por materias:
 - a. Objetivos específicos.
 - b. Acciones acordadas, con el procedimiento para su desarrollo.
 - c. Plazo para su implantación.
 - d. Responsable de implantación.
 - e. Colectivo o grupo de personas al que va dirigido (en caso de que sea un colectivo o grupo de personas concreto).
 - f. Presupuesto aproximado.
 - g. Indicadores de seguimiento.
7. Cronograma de todas las acciones.
8. Sistema de evaluación y seguimiento.

b. Comisión de Igualdad.

Será la encargada de negociar y acordar el Plan.

Antes de elaborar el diagnóstico de situación, se constituirá la Comisión de Igualdad. Esta comisión será paritaria y estará formada por igual número de miembros por parte de la Dirección de la Empresa y por parte de la representación legal de los trabajadores.

La Empresa designará una persona de contacto de entre los integrantes de la Comisión de Igualdad de la Dirección para que actúe como persona de referencia en los temas de igualdad.

En la comisión se procurará paridad de hombres y mujeres, y actuará de la siguiente manera:

1. Se acordará el número total de miembros en la comisión con un mínimo de 3 miembros y un máximo de 6 miembros preferentemente por cada una de las dos partes (RLT y Dirección). Por la RLT el número total debe reflejar la proporcionalidad de la composición del Comité de Empresa, dando cabida a todas las fuerzas sindicales con representación, y con un máximo de 13 componentes, por cada parte.
2. Deberá reunirse mínimo dos veces al mes hasta la consecución del acuerdo a petición de cualquiera de las partes en el plazo de cinco días laborables.
3. La comisión de igualdad podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa.
4. Se levantará acta de todas las reuniones y se dejará constancia de las resoluciones de la Comisión de Igualdad que resulten con acuerdo. Del mismo modo, de las reuniones celebradas sin acuerdo, el acta reflejará la posición de las partes. En todo caso, se dará una copia a cada parte.
5. Del contenido de los Acuerdos alcanzados en el seno de esta comisión se dará traslado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Acuerdo Marco para la Igualdad en el CCEP Iberia.
6. En caso de producirse un bloqueo en la negociación que no pudiera resolverse con los mecanismos previstos por el respectivo reglamento de funcionamiento, la comisión de igualdad afectada, deberá remitir el conflicto a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Acuerdo Marco, para que ésta, en un plazo no superior a 20 días laborales, proponga una solución al mismo. Si continúa el conflicto las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación previsto en el ASAC.

c. Diagnóstico de situación

La Dirección realizará un diagnóstico de situación de la Empresa en el que se recogerán los aspectos que se detallan en el Anexo 1.

El diagnóstico de situación se realizará teniendo en cuenta las siguientes consideraciones previas:

7. Los datos se analizarán segregados por género, edad, grupo profesional y centro de trabajo.
8. Los datos serán tanto absolutos como relativos.
9. Los datos se referirán al último año natural completo a la fecha de elaboración.

d. Seguimiento y evaluación.

La propia Comisión de Igualdad será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad. A estos efectos establecerá sus normas de funcionamiento contemplando, como mínimo, los siguientes aspectos:

- a. Elaborar, antes de cada 28 de febrero, un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y de aplicación de cada una de las medidas propuestas en el año anterior.
- b. Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- c. Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad.
- d. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- e. Adaptación del plan de igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte.

En caso de discrepancia entre la Dirección y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en algunos aspectos que recoja el Plan de Igualdad, sin perjuicio de los mecanismos legales establecidos, la Comisión de Igualdad resolverá. De continuar el conflicto, lo remitirá a la Comisión de Seguimiento y evaluación del Acuerdo Marco, que en un plazo de 20 días propondrá solución al mismo. Si continúa el conflicto, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación previsto en el ASAC.

Para un adecuado seguimiento de lo acordado, se reunirán, como mínimo, y de manera ordinaria una vez al semestre, debiendo haber recibido por parte de la empresa, toda la información necesaria respecto a la implantación de las medidas y evolución de los indicadores con, al menos, dos semanas de antelación.

e. Objetivos específicos, medidas correctoras, acciones positivas.

Las medidas positivas y acciones correctoras a incluir en el Plan de Igualdad de cada una de las empresas se negociarán en cada una de ellas en función de las necesidades puestas de manifiesto a través de su diagnóstico de situación y podrán referirse a todos o algunos de los siguientes objetivos concretos:

1. Selección, clasificación profesional, promoción.
 - a. Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razones de sexo, origen cultural, edad, orientación sexual.
 - b. Aumentar la proporción de mujeres en los departamentos o áreas donde existan desequilibrios de género.
 - c. Promover el acceso de las mujeres a todas las profesiones, categorías y funciones, principalmente donde se encuentren sub representadas y favorecer su participación en los procesos de selección y promoción.
 - d. Procurar la transparencia y visibilidad a los procesos de selección, promoción y contratación de personal para que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
 - e. Trabajar para asegurar que la conciliación de la vida familiar y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar o conseguir puestos de trabajo de mayor responsabilidad.
 - f. Favorecer una política activa de no discriminación en la libre designación de puestos de responsabilidad.
 - g. Fomentar la reubicación de mujeres en aquellos puestos de trabajo vacantes en los que se encuentran sub representadas.
2. Contratación.
 - a. Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, origen cultural, edad, orientación sexual independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga.
3. Política y estructura retributiva.
 - a. Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo y eliminar las discriminaciones salariales por razón de género, si las hubiera.
 - b. Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga un impacto negativo en la evaluación individual del desempeño.
 - c. Garantizar sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo se perciba el mismo salario.
 - d. Realizar una valoración de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

- e. Realizar la auditoria salarial anual por puestos de trabajo.

4. Formación.

- a. Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen cultural, edad, orientación sexual en el acceso a la formación.
- b. Promover la formación de las mujeres para impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.
- c. Sensibilizar y formar a toda la plantilla en la importancia de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres con especial hincapié a quienes tienen responsabilidad en la gestión de personal.
- d. Formar en igualdad a las personas encargadas de la selección, contratación, formación y promoción.
- e. Impulsar la formación de mujeres en los grupos profesionales más bajos con el objetivo de fomentar las posibilidades de promoción interna.
- f. Establecer un plan de formación que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género, que favorezca la presencia equilibrada de género en la compañía.
- g. Diseñar programas para el impulso de la promoción de mujeres en la empresa.

5. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- a. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal existentes dentro del ámbito de actuación empresarial.
- b. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- c. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
- d. Formar el uso de medidas de conciliación y corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

6. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización.

- a. Sensibilizar a toda la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
 - b. Informar a la plantilla de la regulación en materia de igualdad de oportunidades dando difusión al Plan de Igualdad.
 - c. Generar una cultura comunicativa externa e interna, libre de cualquier estereotipo de género, con una utilización del lenguaje e imagen no sexista y que refuerce el principio de igualdad de trato y oportunidades de la empresa.
7. Medidas específicas para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- a. Adoptar medidas para la prevención de situaciones de posible acoso.
 - b. Establecer medidas de actuación ante posibles supuestos constitutivos de acoso.
 - c. Establecer y difundir el protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
8. Derechos y garantías de las víctimas de violencia de género.
- a. Dar a conocer los derechos de las víctimas de violencia de género.
 - b. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género tenga conocimiento y pueda ejercer los derechos recogidos en la LO 1/2004.
 - c. Sensibilizar a la plantilla para la prevención de la violencia de género a través de la difusión en los centros de trabajo de las campañas institucionales y/o actos el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer.
 - d. Prestar un adecuado apoyo en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género introduciendo donde organizativa y productivamente sea posible, mejoras a los derechos recogidos en la LO 1/2004.
9. Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.
- a. Conforme establece la Ley de Prevención de riesgos laborales la perspectiva de género se continuará teniendo

en cuenta respecto de las obligaciones de prevención de riesgos de la Empresa y la perspectiva de género.

- b. Informar a las trabajadoras de la importancia de comunicar al servicio médico la situación de embarazo para poder aplicar el Protocolo de Actuación en caso de embarazo existente.

9. FORMACIÓN PARA LAS COMISIONES DE IGUALDAD.

Las personas que formen parte de las distintas comisiones para la negociación y el seguimiento de cada uno de los planes deberán realizar la formación *on line* facilitada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad además de la formación presencial en igualdad que los diferentes Planes de formación de las sociedades puedan incorporar. El tiempo destinado a esta formación no computara a efectos del crédito de horas sindicales que dispongan estas personas.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO

El seguimiento y evaluación de este Acuerdo Marco lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido y velar porque en las Sociedades se lleve a cabo la negociación de los respectivos Planes de Igualdad y se haga el seguimiento de los mismos.

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

La Comisión de Seguimiento de este Acuerdo Marco será paritaria y estará compuesta por 2 representantes de la Dirección y al menos, 1 de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, respetando en todo caso el principio de representatividad y dando cabida a todas las opciones sindicales.

Cada una de las organizaciones sindicales firmantes podrá ir acompañado a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesor/a, con voz pero sin voto.

La designación de los miembros de la Comisión de Seguimiento se realizará dentro de los treinta días naturales siguientes a la firma de este Acuerdo Marco.

Funcionamiento:

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, por cualquiera de las partes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del consenso de las partes.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios habituales y razonables necesarios, como un lugar adecuado para celebrar las reuniones, además de la información y documentación necesarias con la suficiente antelación.

Las Comisiones de Igualdad de las diferentes sociedades enviarán sus respectivas actas de seguimiento a los miembros de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo Marco.

Anexo 1. Contenido diagnóstico de situación

Dimensión	Aspectos a Analizar
Dimensión 1 Estructura Plantilla	<ul style="list-style-type: none">□ Organigrama del primer nivel por puestos especificando si la persona que ocupa el puesto es hombre o mujer.□ Plantilla total: distribución por género.□ Distribución de género por áreas principales de la empresa.□ Distribución de Género en Comité de Dirección de las empresas.□ Distribución de género por niveles organizativos y grupos profesionales.□ Distribución de género del Comité de Empresa.□ Edad y antigüedad de la plantilla por género.□ Distribución de plantilla por tipo de contrato y género (fijo/tipo de temporal).□ Distribución de plantilla por jornada y género. (Reducción jornada/parcial).□ Distribuciones bajas por género: voluntaria, fin de contrato o despido. (fijos).□ Distribución de plantilla por género y niveles de estudios: primarios, secundaria, grado, postgrado. En su defecto, clasificación por grupo de cotización.□ Datos de rotación de la plantilla por género.□ Datos de distribución de la plantilla por turnos de trabajo en los casos en que haya turnos fijos de trabajo.□ Datos de plantilla total por género a finales de los últimos tres años para analizar la evolución□ Convenio/s colectivo/s vigentes.

<p>Dimensión 2 Cultura de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Documentos públicos donde se plasme el valor de la igualdad y la diversidad, tanto interna como externamente. □ Código ético o de Conducta. □ Si se han realizado estudios de clima laboral, últimos resultados referenciados a variables del análisis de igualdad. □ Acciones realizadas por las empresas relacionadas con la Diversidad o la Igualdad.
--	---

<p>Dimensión 3 Acceso y Selección</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Explicación del proceso de selección. Metodologías utilizadas por nivel organizativo. □ Revisión de ofertas de empleo en prensa, infojobs, web de la empresa, etc. Pantallazos/info de web □ Número de personas seleccionadas segregados por género y área, al menos del último año. □ Número de incorporaciones por género y nivel organizativo (categoría). □ Número de incorporaciones por género y tipo de contrato (fijo o eventual). □ Número de incorporaciones por género y tipo de jornada (completa o parcial). □ Información básica de las candidaturas presentadas y seleccionadas. (por el momento no hay información recogida, pero se habrá de registrar para futuros diagnósticos) □ Número de incorporaciones por género y centro formativo de las personas en prácticas. □ Transformación de contratos temporales a indefinidos. □ Transformación de contratos a jornada parcial por contratos a jornada completa.
<p>Dimensión 4 Promoción y Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Explicación del sistema de promoción de la Empresa. □ Promociones realizadas segregadas por género y nivel organizativo. □ Planes de desarrollo de la Empresa, Sistema interno de publicación de vacantes.

	<ul style="list-style-type: none"> □ Si existieran, programas de identificación y desarrollo de talento: quiénes forman parte (género, niveles organizativos), como se seleccionan, criterios y perfiles.
<p>Dimensión 5 Retribución</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Explicación del sistema retributivo de la Empresa Fijo + variable. □ Análisis de retribuciones por niveles y género. Salario Fijo bruto anual y anualizado. □ Media para cada uno de los Grupos Profesionales de los conceptos salariales fijos por género. □ Media para cada uno de los Grupos Profesionales de los componentes salariales variables por género.

<p>Dimensión 6 Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Explicación del proceso de formación. □ Horas y participantes en acciones de formación del último año, segregadas por tipo de formación (técnica, habilidades, idiomas), niveles organizativos y género. □ Horarios para las actividades de formación, ¿se contemplan dentro de la jornada laboral? Distribución horas de formación dentro y fuera de la jornada laboral por géneros y nivel organizativo. □ En caso de contar con ayudas para la realización de máster y posgrados: número de personas con ayuda en los últimos tres años, segregados por tipo de máster/posgrado y género. □ Número de hora de formación en igualdad por niveles organizativos (dirección, mandos intermedios, comisión de igualdad, equipos de selección y promoción...).
<p>Dimensión 7 Comunicación Lenguaje e Imagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Identificación y explicación de los diferentes canales de comunicación en la Empresa . □ Revisión del lenguaje e imagen de los diferentes canales de comunicación.
<p>Dimensión 8 Conciliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ Políticas de jornada y horarios de trabajo. □ Permisos (lactancia, paternidad, maternidad, cuidado menores), licencias y excedencias. □ Políticas de vacaciones.

	<ul style="list-style-type: none"> □ Difusión de las medidas de conciliación de la vida profesional/personal. □ Si existe Trabajo Flexible, ¿cómo está implantado? ¿qué perfiles se acogen? □ ¿Se puede tener acceso desde casa a las aplicaciones corporativas?, ¿Existe personal con portátil y teléfono de la compañía? □ Beneficios sociales: seguro médico, gimnasio, cheque restaurante, etc. □ Personas por género y nivel que se acogen a las diferentes medidas de conciliación y/o flexibilidad existentes: reducciones, excedencias, permisos retribuidos (en los permisos retribuidos no hay desglose del tipo)...
<p>Dimensión 9 Prevención del Acoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ ¿Se tiene establecido algún responsable y proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y/o razón de sexo? Protocolo y difusión. □ Difusión y conocimiento entre los empleados del mismo. □ Número de actuaciones de los últimos tres años. □ Número de denuncias recibidas por acoso sexual y acoso por razón de género y resultado del procedimiento.
<p>Dimensión 10 Prevención de Riesgos Laborales por empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> □ ¿Cómo se realiza la adaptación de puestos y de trabajos a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural en la Empresa? □ Numero de adecuaciones del puesto de trabajo. □ Número de suspensiones del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia. □ Número de mujeres embarazadas que han comunicado su estado al servicio de prevención.

* En todo caso, los datos proporcionados serán facilitados por centro de trabajo, grupo profesional y género.

TÍTULO II. REFERENTE A LA INCLUSIÓN Y LA DIVERSIDAD

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

De conformidad con lo expuesto en este Acuerdo Marco, en CCEP Iberia estamos comprometidos con la creación de una cultura y un ambiente inclusivo, en el que todas las personas sumen al conjunto y exista una comunicación fluida y abierta.

Y sabemos que para lograrlo necesitamos apostar por la diversidad, pues la sociedad actual es diversa, los mercados en los que operamos son diversos y en la diversidad hay mucho más que diferencia de género, procedencia, edad, orientación sexual, ideología o nivel social: hay talento diverso, sin etiquetas, talento del que suma.

La inclusión y la Diversidad (I&D) son por tanto claves para nosotros, y nos gustaría en la medida de lo posible, poder incluir aspectos relativos a esta Inclusión y Diversidad en nuestros Planes de Igualdad, que pasarían a convertirse en Planes de Inclusión y Diversidad.

Entendemos que estos aspectos deben incluirse en los Planes que consensuemos y aprobemos en cada una de las Sociedades que se adhieran a este Acuerdo Marco.

La razón es sencilla: Aunque estamos convencidos y forma parte de nuestra forma de ser como compañía, lo cierto es que hoy en día nuestra estructura no refleja esa sociedad diversa, que compone los mercados en los que operamos.

En la actualidad, las mujeres representan el 23% de nuestra plantilla, y solo un 6,3% de nuestros empleados son menores de 30 años. Diversidad de género y generacional que, como muestran los números, no estamos cumpliendo. Y éstos son sólo dos de los indicadores a los que nos podríamos referir, por lo que CCEP Iberia entiende que igualmente se deben impulsar la inclusión de estos indicadores en los planes que deriven de este Acuerdo Marco.

2. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

Más allá de los Planes de Igualdad, referidos en el Título I de este Acuerdo, hay otra serie de ámbitos en los que igualmente nos gustaría contar con un impacto positivo, a través de la adopción de medidas y acciones que acaben conformando una Compañía diversa e inclusiva. Así, entendemos que igualmente nuestros esfuerzos deberían encaminarse a conseguir nuestros objetivos de forma prioritaria en las siguientes áreas:

DISCAPACIDAD: Tiene como objetivo la inclusión de personas con discapacidad.

Sabemos que alrededor del 8% de la población son personas con alguna tipología de discapacidad y queremos que, también en nuestra compañía, tengamos entre nuestros compañeros una representación de esta dimensión que nos permita innovar y aportarles valor.

El Grupo CCEP asume por este medio el compromiso explícito de continuar impulsando la inserción laboral de las personas con discapacidad, dando prioridad a la contratación directa por las empresas del Grupo.

Por ello, las partes firmantes, para continuar cumpliendo con dicho objetivo a nivel de grupo, y con apoyo en artículo 42.1 2º párrafo del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, velarán por mantener la contratación directa de personas con discapacidad frente a la aplicación de medidas alternativas, estableciendo la clara voluntad de que el número de trabajadores y trabajadoras con discapacidad a nivel Grupo CCEP Iberia supere el porcentaje del 2%, establecido por la legislación vigente como obligatorio, tomando como referencia a tales efectos el grupo considerado en su conjunto.

No obstante lo anterior, si por causas objetivas ello no fuera posible, se recurrirá a la utilización de las medidas alternativas legalmente previstas.

GENERACIONAL: Recoge nuestro compromiso con las nuevas generaciones, a las que hay que ofrecer oportunidades para iniciarse en el entorno laboral. Así como con las generaciones que ya llevan consigo un nivel alto de experiencia y que nos pueden aportar diferentes visiones del negocio por experiencias adquiridas en la nuestra o en otras compañías.

CULTURAL: Aboga por la creación de una cultura inclusiva diversa, en la que todas las personas puedan desarrollar plenamente todo su potencial, con independencia de su procedencia, origen racial, étnico, convicciones, creencias, religión, afiliación, etc.

LGTBI: Esta dimensión se incluye como específica respondiendo, igualmente, a las necesidades de la sociedad actual, de no discriminación por orientación sexual, potenciando la visibilidad en nuestro entorno laboral.

3. PROPUESTA DE ACCIONES

Dentro del desarrollo de los Planes de Igualdad las Partes firmantes de este Acuerdo Marco se comprometerán a poder incluir las métricas relativas a estos ámbitos de actuación siempre que sea posible y muy especialmente, en

todas aquellas acciones acordadas que puedan tener un impacto positivo en cualquiera de estos ámbitos, por ejemplo, en materia de selección y acceso, promoción, formación, y en general, todas las mencionadas en la plantilla de Diagnóstico que se adjunta como Anexo 1 a este texto.

A estos efectos, las partes podrán decidir realizar un diagnóstico específico de la situación de inclusión y diversidad, con el objeto de establecer un plan específico con objetivos, medidas y acciones, al objeto de que puedan tener un impacto positivo en cualquiera de estos ámbitos, y cuyo seguimiento podrá ser realizado por la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo Marco

Por último, la Empresa igualmente se compromete a hacer partícipe a la RLT de aquellas políticas y programas que se aprueben y pongan en marcha en estas materias, con la finalidad de conseguir los objetivos de Inclusión y Diversidad marcados, para hacer de CCEP Iberia y las sociedades que lo conforman el tipo de empresa que queremos.

ANEXO II. PROTOCOLO DE ACOSO.

1. PRINCIPIOS

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

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

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas *"el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo"*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, CCEP Iberia se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello junto con la empresa sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención, siendo responsabilidad de la empresa poner los medios necesarios para la consecución de este objetivo.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género u otros motivos, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basado en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se ha producido un acoso moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas, dibujos o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que

provenzan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, tanto implícitos como explícitos (el denominado chantaje sexual) etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad

6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación legal de los trabajadores/as, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o a través del canal de denuncia de (Speak Up), accesible a través de la Intranet

https://intranet.cciberian.com/Corporate/Paginas/CorporateContent/codigo-de-conducta_ES.aspx) o por Teléfono: 900-99-0011.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito o por teléfono. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma o identificación del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Comisión Instructora

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, por parte de la empresa, la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio –cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte de la comisión tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosados/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el

esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la comisión de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.

- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta *no* determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que *no existe acoso*, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la *inexistencia del acoso*, pero se pone de manifiesto que subyace un *conflicto personal relevante* generado por el trabajo o *cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario*, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer caso.

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la comisión instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

9. OTROS TIPOS DE ACOSO

Este procedimiento podrá utilizarse para aquellos otros casos de acoso, bien sea laboral o discriminatorio, siempre y cuando la Empresa no disponga de otro procedimiento específico a tal efecto, pudiendo seguir este protocolo aquellas situaciones de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atender contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA
CONSTITUTIVA DE**

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso discriminatorio

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente: