Navantia

II PLAN DE IGUALDAD DE NAVANTIA

Madrid, 4 de diciembre de 2019

Índice

1. Introducción 3

1.1. Presentación de la Empresa ¿Qué es Navantia? 3
1.2. Marco Legal de un Plan de Igualdad 3

2. Compromiso de la Dirección 4

3. Características Generales del Plan 4

4. Definiciones 5

4.1. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3) 5
4.2. 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 (Art. 5) 5
4.3. Discriminación directa e indirecta (Art. 6) 5
4.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art. 7) 6
4.5. Acciones positivas (Art. 11) 6
4.6. Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44) 7
4.7. Corresponsabilidad 7

5. Estructura del Plan: Aplicación y Vigencia 8

5.1. Ámbito de Aplicación 8
5.2. Vigencia del Plan 8

6. Objetivos Generales del Plan 8

7. Metodología de Trabajo para la Elaboración del Plan 9

8. Conclusiones del Diagnóstico 10

9. Áreas de Actuación: Objetivos Específicos y Medidas 11

10. Seguimiento y Evaluación del Plan 32

11. Claúsula Final 33

Anexo I: Protocolo para la Prevención y Actuación en los casos de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo.

Anexo II: Mejoras en las Medidas Legales de Protección Integral contra la Violencia de Género.

1. Introducción

1.1. Presentación de la Empresa ¿Qué es Navantia?

Navantia es una empresa de construcción naval 100% pública, que aporta la respuesta industrial y tecnológica a las capacidades navales que el Gobierno considera esenciales para la Defensa y Seguridad Nacional.

Es una empresa referente en el diseño y la construcción de buques militares y buques civiles de alta tecnología que, en línea con la capacidad exportadora de su negocio, tiene filiales y oficinas en el extranjero, que desarrolla su actividad en nuestro país, en sus instalaciones de la Ría de Ferrol, Dársena de Cartagena, la Bahía de Cádiz y en sus oficinas centrales en Madrid.

La experiencia de Navantia en el sector de Oil & Gas le permite mantener una variada oferta en eólica marina, incluyendo estructuras fijas tipo jacket, estructuras flotantes y subestaciones offshore.

Navantia es el principal empleador industrial en las provincias donde opera, proporcionando empleos de alta calidad y sofisticación tecnológica.

A fecha 30 de noviembre de 2019, prestan sus servicios laborales en la empresa un total de 4.029 personas. Un 13,42% de la plantilla está compuesta por mujeres y un 86,58 % por hombres.

Nuestra compañía busca crear un ambiente laboral en el que se valoren las diferencias individuales y que constituya una seña de identidad de Navantia para atraer y retener talento.

1.2. Marco Legal de un Plan de Igualdad

El plan de igualdad es una de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el derecho de igualdad de los ciudadanos del estado español ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

La Ley 3/2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación directa o indirecta, de las mujeres.

Dicha ley amplía su contenido a través del 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, que entró en vigor el 8 de marzo de 2019.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

2. Compromiso de la Dirección

Navantia ha puesto de manifiesto su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad, acordado por la Comisión de Igualdad, no sólo con la finalidad de dar cumplimiento a una obligación legal, sino para conseguir que este plan sea un instrumento efectivo para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en toda su gestión de recursos humanos, favoreciendo la diversidad y tendiendo a reflejar la sociedad en la que se integra.

El compromiso de la Dirección con la igualdad y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y aumento de la productividad de todas las personas que trabajan en nuestra empresa.

En este contexto se aprueba el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres (según el RD 6/2019), que permita impulsar en Navantia una política de recursos humanos que sitúe a las personas en el centro de su actuación en un marco de igualdad de oportunidades que contribuya a mejorar su potencial y a poner en valor su talento sin distinción de género.

3. Características Generales del Plan

Las características que rigen el plan de igualdad son las siguientes:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

- Es dinámico y abierto a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evolución

- Parte de un compromiso de la empresa, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y control.

- Es de naturaleza correctora y preventiva, pretende eliminar discriminaciones futuras por razón de género.

4. Definiciones

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

4.1. Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art. 3)

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.

4.2. 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 (Art. 5)

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador 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.

4.3. Discriminación directa e indirecta (Art. 6)

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

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.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

4.4. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. (Art. 7)

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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
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.

4.5. Discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8)

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

4.6. Acciones positivas (Art. 11)

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

4.7. Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44)

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4.8. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de las personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

4.9 Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia entre los salarios de los hombres y las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

5. Estructura del Plan: Aplicación y Vigencia

5.1. Ámbito de Aplicación

El Plan de Igualdad será de aplicación en todos los centros de Navantia en el territorio español y a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

5.2. Vigencia del Plan

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Navantia tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

Las partes comenzarán la negociación de un nuevo plan 3 meses antes de la finalización de su vigencia. En el supuesto de que, llegada a su fecha de término no haya sido acordado uno nuevo, se entenderá prorrogado el actual plan a fin de concluir las negociaciones del mismo.

6. Objetivos Generales del Plan

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles

- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en Navantia. Principalmente en aquellos grupos profesionales en los que las mujeres se encuentren menos representadas

- Impulsar y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad

- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización y a la totalidad de la plantilla

- Eliminar la brecha salarial en la retribución de mujeres y hombres garantizando la igualdad retributiva en trabajos de igual valor

- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla

- Mejorar, Favorecer e impulsar la conciliación y la corresponsabilidad de las personas que integran la plantilla de la empresa

- Introducir la dimensión de género en la política de prevención de riesgos laborales, para adaptarlas a las necesidades y características físicas y psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla

- Establecer un canal de información sobre igualdad en la empresa y garantizar que los contenidos sean accesibles y conocidos por la plantilla

- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa

- Prevenir, actuar, perseguir y sancionar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y/o discriminación por razón de género

- Asegurar y difundir las condiciones específicas para las mujeres víctimas de violencia de género

7. Metodología de Trabajo para la Elaboración del Plan

- La elaboración del Plan de Igualdad se ha desarrollo de acuerdo con el siguiente proceso:

  Paso I: Diagnóstico de la situación en Navantia en Materia de Igualdad

  Paso II: Identificación de las áreas de actuación en materia de igualdad

  Paso III: Definición de los objetivos, acciones e indicadores del Plan

  Paso IV: Diseño y realización de las medidas previstas en el Plan de Igualdad

  Paso V: Evaluación y seguimiento del Plan y comprobación de resultados

- Para conocer la situación actual de la empresa en materia de igualdad se han analizado las siguientes materias:
  - ✓ Cultura y políticas de igualdad de oportunidades
  - ✓ Representatividad de la mujer en la empresa
  - ✓ Política y Estructura Retributiva
  - ✓ Procesos de gestión de Recursos Humanos
  - ✓ Condiciones de trabajo
  - ✓ Conciliación y Corresponsabilidad
  - ✓ Salud Laboral
  - ✓ Acoso Sexual o por razón de sexo

Tras el diagnóstico de situación realizado se han identificado una serie de ámbitos en los que es posible avanzar y mejorar para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en Navantia.

En base a las áreas de mejora identificadas se han definido una serie de objetivos que son los recogidos en el presente Plan.

Para poder dar soporte a la consecución de los objetivos establecidos se han diseñado un conjunto de medidas o acciones que se han seleccionado en función de las características de la plantilla de Navantia (edad, centro de trabajo, etc.), de la organización (cultura, gestión, etc.) y de sus necesidades en materia de igualdad.

Las medidas o acciones que se proponen en el presente documento son de dos tipos:

- **Medidas/Acciones que "ponen en valor"** o amplían prácticas ya existentes en Navantia con impacto directo en el ámbito de la igualdad y pueden vincularse a los objetivos establecidos

- **Medidas/Acciones de nueva aplicación** que responden directamente a una necesidad u oportunidad de mejora planteada resultado del diagnóstico de situación realizado

Para facilitar el **análisis y seguimiento** de las medidas incorporadas al Plan cada una de ellas se recogerá en una ficha con un modelo común de datos.

8. Conclusiones del Diagnóstico

Tras el análisis detallado del diagnóstico aportado a la parte social, se han detectado una serie de ámbitos en los que es posible avanzar y mejorar para lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Navantia. Entre otras materias se debe trabajar especialmente en:

a) Analizar y corregir la brecha salarial entre mujeres y hombres

b) Favorecer la incorporación del género menos representado en cada colectivo

c) Impulsar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad

d) Favorecer la corresponsabilidad y la conciliación

9. Áreas de Actuación: Objetivos Específicos y Medidas

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación y estructura del Plan:

1. Designación Responsable de Igualdad
2. Selección y Contratación
3. Promoción
4. Formación y Sensibilización
5. Retribución
6. Conciliación y Corresponsabilidad
7. Salud Laboral con perspectiva de género
8. Comunicación, imagen y cultura de empresa
9. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
10. Mejora para víctimas de violencia de género

Para trabajar en cada una de estas áreas de actuación se presentan los objetivos y medidas a llevar a cabo, identificando el responsable de las mismas y las fechas de compromiso para el inicio y el cierre de cada acción.

Además de ello, se dotará de la partida presupuestaria correspondiente para asegurar la ejecución de las medidas e iniciativas acordadas en el presente documento.

9.1. Responsable de Igualdad

- **Objetivo**: Crear una figura referente para la plantilla en materia de igualdad y no discriminación en cada centro de Trabajo.

- **Medidas:**

  - Designar una persona en cada centro de trabajo que actúe como interlocutora e intermediaria entre Empresa y las personas trabajadoras en temas relacionados con la igualdad.

  - Impartir formación específica a los responsables de Igualdad

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Personas designadas

  - Formación recibida en materia de igualdad

- **Responsable de la implantación:** Su designación se acordará por la Comisión de Igualdad.

- **Plazo:** primer trimestre de 2020

9.2. Selección y Contratación

- **Objetivo 1:** Promover la incorporación de mujeres en la organización, fundamentalmente en los grupos profesionales y puestos en los que están subrepresentadas.

- **Medidas:**

  - Como medida específica de acción positiva, se priorizará, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencias, la contratación de personas del género que se encuentre menos representado en el área de la que se trate.

  - Para cualquier vacante que se genere en los puestos de mánager de la Compañía se garantizará, en la medida de lo posible, que al menos el 50% de los candidatos/as finalistas sean del sexo menos representado en esa función.

  - Comunicar a los mánager el objetivo de la empresa de aumentar el número de mujeres en aquellos puestos en los que están subrepresentadas.

  - Establecer acuerdos de colaboración con entidades formativas para facilitar a las mujeres la formación en las actividades que se desempeñan en aquellos puestos que históricamente han estado ocupados por hombres.

  - Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos u ocupaciones históricamente masculinizadas.

  - Colaborar con los centros de formación profesional y universidades para fomentar la incorporación de mujeres en Navantia.

  - Disponer anualmente de datos de contratación desagregados de mujeres y hombres

- **Indicadores:**

  - Número de procesos de selección de manager y número de mujeres y hombres incorporados.

  - Porcentaje de mujeres y hombres que han presentado candidaturas de selección y número de personas incorporadas en los distintos grupos profesionales desagregadas por sexo.

  - Comunicaciones realizadas a los mánager para promover la incorporación de mujeres.

- Información sobre las entidades con las que la empresa colabore con la finalidad de conseguir los objetivos propuestos en este apartado. Número de acuerdos suscritos y resultados.

- Iniciativas realizadas para promover que las mujeres opten a las ofertas de empleo publicadas por Navantia

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Desarrollo

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 2:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación para el acceso a la empresa y fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas y grupos profesionales.

- **Medidas:**

  - Garantizar un lenguaje, imagen y criterios no sexista en las ofertas de empleo y procesos de selección.

  - Las empresas de selección externa que se contraten serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de Navantia, haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

  - Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas para asegurar que éstas no sean sesgadas hacia un género u otro.

- **Indicadores:**

  - Datos actualizados sobre la distribución de la plantilla, por sexo y grupos profesionales.

  - Ejemplos de ofertas de empleo redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.

  - Modelo de comunicación entregado a las empresas de selección externas tras la firma del II Plan de Igualdad.

  - Número de descripciones de trabajo revisadas y número de cambios efectuados.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Desarrollo

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

9.3. Promoción

- **Objetivo 1:** Propiciar una mayor presencia de la mujer en puestos de responsabilidad dentro de la organización, favoreciendo su acceso a todos los niveles y categorías, especialmente en aquéllos en los que se encuentren subrepresentadas (30% de mujeres en posiciones de dirección y subdirección al final del Plan).

- **Medidas:**

  - Establecer programas específicos de habilidades directivas enfocados a las mujeres identificadas con potencial y facilitar su participación en dichos programas formativos.

  - Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no suponga un obstáculo para la participación en procesos de movilidad interna y en los programas formativos de desarrollo de habilidades directivas.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Información sobre el número de mujeres participantes en programas de habilidades directivas.

  - Número y la proporción de mujeres y hombres en puestos directivos y porcentaje de mujeres en puestos de directivos (A/B).

  - Porcentaje de mujeres que ejercen derechos de conciliación (reducción de jornada, excedencias por cuidado de familiares, adaptaciones especiales de jornada, teletrabajo, etc.).

- **Responsable de la implantación:** Dirección de RRHH

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 2:** Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.

- **Medidas:**

  - Elaborar un programa de detección del talento femenino, registrando mujeres con potencial de desarrollo en la empresa y desarrollando un programa de actuación para dotar a las participantes de competencias de impulso a su carrera profesional.

  - En los procesos de oferta interna para la cobertura de vacantes, en condiciones equivalentes de idoneidad, competencias y adecuación profesional al puesto, se promoverá la promoción de la persona del género menos representado en el departamento o nivel al que corresponda el puesto.

  - Informar, formar y motivar a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.

  - Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de mujeres con potencial detectadas / Documento de programa talento.

  - Número de acciones positivas en promoción.

  - Documento de información a las mujeres y número de mujeres informadas/motivadas en la participación en procesos de promoción.

  - Número de vacantes internas publicadas y número de personas seleccionadas segregadas por sexo.

  - Número de promociones internas realizadas por grupos profesionales segregadas por sexo.
- **Responsable de la implantación:** Dirección de RRHH

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan.

9.4. Formación y Sensibilización

- **Objetivo 1:** Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, a las personas responsables de equipos de trabajo.

- **Medidas:**

  - Formar y sensibilizar en cuestiones de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como de acoso sexual y por razón de sexo a las personas que integran la Comisión de Igualdad.

  - Realizar una formación específica en materia de igualdad a los responsables de RRHH que participan en los procesos de selección, formación, desarrollo y comunicación.

  - Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido al equipo directivo, managers y al resto del personal de la Empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.

  - Inclusión de un módulo de igualdad en aquellos cursos del plan de formación de la empresa en los que sea posible.

- **Indicadores de Seguimiento**

  - Número de cursos impartidos desagregados por sexo.

  - Número de participantes en acciones formativas desagregado por sexo.

  - Número de acciones formativas impartidas en materia de igualdad.

  - Número de cursos que contienen un módulo específico sobre igualdad.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Formación

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 2:** Facilitar el Acceso de mujeres y hombres a las acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

- **Medidas:**

  - Realizar acciones formativas específicas de habilidades directivas, para puestos de responsabilidad y de dirección, a mujeres promocionables a puestos directivos.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de mujeres participantes en acciones formativas de habilidades directivas o liderazgo.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Formación

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 3:** Reducir el impacto del cuidado de menores o de personas dependientes, en la formación profesional de la plantilla.

- **Medidas:**

  - Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un período de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente.

  - Informar a las personas trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación relacionados con su posible desarrollo profesional.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de acciones realizadas con el fin de promover la formación de personas que se incorporar tras excedencia por cuidado de menor o persona dependiente.

  - Número de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de menores o familiares dependientes han sido convocadas en los cursos mencionados, en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Formación

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

9.5. Retribución

- **Objetivo 1:** Reducir la brecha salarial por razón de género y garantizar la igualdad de trato retributivo en trabajos de igual valor.

- **Medidas:**

  - Realizar auditorías salariales anuales en los diferentes niveles retributivos. Revisión de los complementos, pluses y demás conceptos salariales, así como los criterios de asignación.

  - Elaboración de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Informe anual de retribuciones desagregadas por sexo.

  - Registro salarial. Salario medio de mujeres y hombres en la organización.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Compensación, Beneficios y Operaciones

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 2:** Garantizar que las valoraciones de desempeño individuales de la DPO, u otras con implicaciones salariales, se realizarán libres de todo prejuicio y serán proporcionales a la contribución de los objetivos por cada persona.

- **Medidas:**

  - Garantizar que la cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del permiso de maternidad/paternidad y/o de lactancia, y se determinará en función de la consecución final de los objetivos.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de personas que han devengado el 100% de su DPO a los que se les ha suspendido el contrato de trabajo por nacimiento.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Compensación, Beneficios y Operaciones

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

9.6. Conciliación y Corresponsabilidad

- **Objetivo 1:** Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional o en materia de formación.

- **Medidas:**

  - Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla en materia de conciliación y reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

  - Visibilizar la posibilidad de su disfrute de las medidas de conciliación, tanto por las mujeres como por los hombres, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa (Periscopio, Revista Cuaderna, Tablones de Anuncios, etc.)

  - Informar sobre los diferentes permisos, excedencias y licencias existentes en el convenio colectivo de Navantia y difundir entre la plantilla, tanto entre el personal de producción como entre el personal de oficinas, las medidas existentes en la Empresa en materia de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de campañas de sensibilización realizadas.

  - Acciones realizadas para visibilizar, informar y difundir las medidas de conciliación.

  - Acciones realizadas para incentivar a los hombres.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Relaciones Laborales

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 2:** Promover acciones que favorezcan la corresponsabilidad de toda la plantilla en su vida personal y familiar, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades familiares.

- **Medidas:**

  - Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo.

  - Facilitar la adaptación horaria de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan a su cargo menores, personas discapacitadas o familiares mayores dependientes de primer grado de consanguineidad o afinidad, y se acredite la necesidad de dicha adaptación.

  - Reconocimiento de los permisos retribuidos necesarios para el acompañamiento de menores a cargo o personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida, afectados por enfermedad grave que requieran la realización de pruebas o sesiones de quimioterapia, radioterapia y diálisis.

  - Establecimiento de convenios de colaboración con escuelas infantiles o ludotecas cercanas a los centros de trabajo.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Registro de la información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitadas y concedidas por motivos familiares y por sexo.

  - Número de solicitudes de adaptación de jornada solicitadas y concedidas/ denegadas desagregadas por sexo.

  - Número de permisos retribuidos concedidos para el acompañamiento de menores a cargo o personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida, afectados por enfermedad grave que requieran la realización de pruebas o sesiones de quimioterapia, radioterapia y diálisis.

  - Número de convenios de colaboración firmados con guarderías, ludotecas o centros escolares.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Relaciones Laborales

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 3:** Mejorar las condiciones laborales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación.

- **Medidas:**

  - En los supuestos de reincorporación tras un proceso de baja de larga duración motivado por una enfermedad grave (en concreto, por procesos oncológicos, infartos e ictus) se facilitará que dicha reincorporación se produzca de forma paulatina. A estos efectos, la reincorporación podrá llevarse a cabo con una reducción del 50% de la jornada diaria sin reducción de salario durante un mes.

  - Se podrá disfrutar de una licencia retribuida para el acompañamiento al médico especialista de hija/os menores de 12 años y padres con acreditada situación de dependencia, por un máximo de cuatro horas diarias y catorce horas anuales, ampliándose este último límite de catorce horas hasta veintidós horas anuales en el caso de tratarse de visita médica de hija/os con edad inferior a seis años, hija/os con una acreditada situación de dependencia.

  - Potenciar el uso de las nuevas tecnologías que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y teletrabajo entre otros).

  - Acordar con la representación social una política de buenas prácticas sobre las modalidades para el ejercicio del derecho a la desconexión digital.

  - Realizar la formación presencial interna (es decir, la impartida y organizada por la empresa), dentro del horario laboral. En cuanto a la formación en modalidad a distancia o semipresencial, favorecer su realización dentro de la jornada laboral.

  - Convocar y concluir las reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral, salvo imposibilidad manifiesta.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Registro de acciones realizadas para potenciar el uso de las nuevas tecnologías.

  - Acuerdos suscritos con la representación social sobre el derecho a la desconexión digital.

  - Número de acciones formativas impartidas y horario desagregado por sexo.

  - Acciones de difusión acerca del horario de convocatoria y conclusión de reuniones y Número de reuniones fuera de la jornada laboral.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Relaciones Laborales

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

9.7. Salud Laboral con Perspectiva de Género

- **Objetivo 1:** Tener en cuenta la dimensión de género en la elaboración de campañas sobre seguridad, salud y bienestar.

- **Medidas:**

  - Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia...).

  - Crear base de datos que establezca de forma desagregada el número de enfermedades y la siniestralidad de mujeres y hombres.

  - Adquisición de Equipos de Protección Individual (EPIS), con stock de tallas diseñados para mujeres.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de medidas impulsadas con perspectiva de género.

  - Número de enfermedades profesionales por sexo. Índices de siniestralidad por sexo.

  - Número de prendas de seguridad con patronaje femenino entregadas.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Seguridad y Salud Laboral

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 2:** Garantizar un embarazo y lactancia saludables, adecuando las condiciones y tiempo de trabajo.

- **Medidas:**

  - Revisar la evaluación específica de los riesgos laborales de aquellos puestos que puedan ser ocupados por mujeres embarazadas o en períodos de lactancia. Posibilitar los cambios de puesto en caso de riesgo

  - Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo o lactancia.

  - Garantizar la posibilidad de asistencia a exámenes prenatales de ambos progenitores (Art. 16.11 del I Convenio Intercentros de Navantia).

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Valoración de las medidas establecidas para la eliminación o control de los riesgos durante el embarazo o la lactancia por parte de la trabajadora.

  - Acciones realizadas para la difusión del procedimiento.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Seguridad y Salud Laboral

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

9.8. Comunicación, Imagen y Cultura de Empresa

- **Objetivo 1:** Informar a todas las personas empleadas de la Compañía sobre el contenido del Plan de Igualdad, así como sensibilizar a la plantilla sobre las políticas de igualdad de oportunidades.

- **Medidas:**

  - Utilizar los medios internos de comunicación como intranet (Periscopio), revista Cuaderna, tablones de anuncios, etc. para difundir de forma activa el Plan de Igualdad y trípticos informativos sobre igualdad. Edición del Plan de Igualdad y del resto de publicaciones derivadas del mismo en castellano y en gallego.

  - Informar anualmente a la plantilla de las medidas del Plan que se van ejecutando y resultado de las mismas.

  - Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación (buzón de sugerencias, etc.).

  - Utilización de un uso del lenguaje e imagen no sexista en todos los documentos oficiales de la Empresa, tablones, publicidad y cualquier comunicado de Navantia.

  - Dar visibilidad de la participación de la mujer en puestos de responsabilidad.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Análisis de las publicaciones efectuadas y número de acciones llevadas a cabo para la difusión del plan de igualdad.

  - Informe anual y registro de información a la plantilla.

  - Número de consultas /sugerencias/denuncias recogidas.

  - Número de documentos con lenguaje inclusivo.

  - Número de acciones llevadas a cabo para dar visibilidad a las mujeres en puestos de responsabilidad.

- **Responsable de la implantación**: Responsable de Comunicación y Comisión de Igualdad

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

- **Objetivo 2:** Mejorar la imagen corporativa y la difusión externa, publicando y dando visibilidad a los avances en materia de igualdad y la participación en compromisos relacionados con las estrategias de inclusión, diversidad e igualdad.

- **Medidas:**

  - Informar a las empresas colaboradoras de Navantia de su compromiso con la igualdad de oportunidades y favorecer su compromiso.

  - Utilizar la web de Navantia y otros canales de difusión, dotándolos de contenidos en materia de igualdad.

  - Optar a la obtención del distintivo de Igualdad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de empresas colaboradoras informadas.

  - Presentación WEB para difusión.

  - Presentación candidatura distintivo.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Comunicación

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

9.9. Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo

- **Objetivo 1:** Prevenir y perseguir el acoso sexual o por razón de sexo a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.

- **Medidas:**

  - Difundir el protocolo de acoso sexual / por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad.

  - Recoger el número de casos de acoso sexual y por razón de sexo presentados y fase de resolución, asegurando la confidencialidad de los datos de todas las personas implicadas.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Registro de difusión del protocolo entre la plantilla.

  - Datos del número de denuncias y resolución final.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Relaciones Laborales

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

9.10. Violencia de Género

- **Objetivo 1:** Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

- **Medidas:**

  Quienes sean víctimas de violencia de género tendrán entre otros los siguientes derechos:

  - Reducción de jornada de trabajo hasta un máximo del 50% durante los 3 primeros meses, percibiendo íntegramente su salario y con posterioridad con disminución proporcional del salario, a la reordenación del tiempo de trabajo o a la aplicación de horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

  - Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante 6 meses.

  - Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliables hasta 18 meses.

  - Las salidas, debidamente justificadas, durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, serán consideradas como permisos retribuidos, tratándose por parte de la Empresa dichos permisos con carácter confidencial.

  - Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.

  - Se flexibilizarán los criterios de concesión de préstamos o anticipos para atender situaciones de necesidad.

- **Indicadores de Seguimiento:**

  - Número de mujeres que han hecho uso de cualquiera de las medidas de protección previstas para las víctimas de violencia de género.

- **Responsable de la implantación:** Responsable de Relaciones Laborales

- **Plazo:** Durante toda la vigencia del plan

10. Seguimiento y Evaluación del Plan

- Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Comisión de Igualdad, designada a los efectos de negociar y suscribir el presente Plan, se encargará de su evaluación y seguimiento.

- Este seguimiento será llevado a cabo a través de reuniones periódicas. Dichas reuniones deberán celebrarse de forma ordinaria semestralmente, siendo la primera reunión la correspondiente al primer semestre del año 2020. De forma extraordinaria, la Comisión se podrá reunir a solicitud de cualquiera de las partes.

- Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluyen los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

  - El objetivo que se pretende alcanzar en cada área de actuación.

  - La medida correctora llevada a cabo para su consecución.

  - Los indicadores que han servido para valorar el grado de consecución del objetivo previsto.

  - La fecha de implantación de la medida.

  - Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras observadas, efectividad de la medida o imprevistos surgidos.

- Funciones de la Comisión de Seguimiento:

  - Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.

  - Identificar las posibles barreras para su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.

  - Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

  - Promover acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre Igualdad.

  - Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.

- Las decisiones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se adoptarán por consenso y en su defecto por mayoría simple de sus miembros.

11. Cláusula Final

El presente Plan de Igualdad sustituye total e íntegramente al I Plan de Igualdad de Navantia, rigiéndose en adelante dicha materia por lo dispuesto en el presente documento, mientras el mismo continúe vigente según lo dispuesto en su apartado de ámbito de aplicación y vigencia.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

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, lengua, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad y/o expresión de género, 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, Navantia 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 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.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, 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 acoso moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad orientada 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 este motivo, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a sensibilizar, 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 alguna persona trabajadora.

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 o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por una persona con cargo superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de personas del mismo cargo o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, 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".
Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. (Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

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 garantizando la confidencialidad.
- 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 de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas, 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 las personas trabajadoras.

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 cualquier centro de trabajo de Navantia.

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 y posibles testigos.
- 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 o trabajadoras, o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. 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 de la presunta persona acosadora, y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta 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 personas testigos de los hechos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona 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.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la comisión instructora.

6.2.2 Comisión instructora

Actuarán en la instrucción de este procedimiento, como norma general las personas designadas en cada centro, por parte de la empresa la persona designada por Recursos Humanos; y por parte de la representación sindical una persona perteneciente a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

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 Instructora y tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso, **o a instancia de parte**, prestará apoyo y ayuda a la persona presuntamente acosada, 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:

Se iniciará a petición y firma de la persona afectada.

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 instructora podrá proponer a la Dirección de la Empresa, medidas cautelares como la separación de las personas implicadas o el cambio en los puestos de trabajo y/o turnos de trabajo preferentemente

del presunto acosador, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar con 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 pudiera 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 que 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, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- 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. 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, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona presuntamente acosada 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. DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

La Dirección de la Empresa se compromete a que toda la plantilla conozca la existencia del presente Protocolo de Actuación. A tal efecto, su entrada en vigor se anunciará por correo electrónico, quedando, asimismo, disponible en la Intranet de la Empresa.

Se adoptarán medidas especiales de divulgación respecto a las personas de los talleres que trabajen en las obras directamente relacionadas con la producción y no dispongan de correo electrónico.

DESARROLLO DE MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, la Empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente

ACUERDO PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La Empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la Empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Navantia insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

Ámbito Personal

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la Empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

Ámbito funcional

Todos los centros de trabajo de Navantia.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo. (Apartado 7, art.37 del Estatuto de los Trabajadores)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otra empresa del Grupo. (Apartado 4 art. 40 ET).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra n, art. 45 ET).

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en cuyo caso, el juez podrá prorrogarla por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. (Apartado 10, art. 48 ET).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 208, punto 1 y punto 2 y art. 210).

El período de suspensión se considerará período de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, (LGSS, art. 124 y 231). Las cotizaciones efectuadas durante la percepción de desempleo por suspensión del contrato por dicha causa computarán para una nueva prestación.

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Apartado 1, letra m, art. 49 ET).

La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. (LGSS, apartado1.1, letra e, art. 208).

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Art. 21.4 de la Ley Orgánica 1/2004)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

No se considerarán como causas objetivas a efectos de extinción del contrato de trabajo, las faltas de asistencia motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. (Letra d, art. 52 ET)

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Apartado 5, letra b, art. 55 ET).

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o traslado del centro de trabajo.

9. Condición para aplicar estas medidas.

Para tener la condición de víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico.

Acuerdo para la mejora de la Ley 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género en nuestra Empresa, se acuerdan las siguientes medidas:

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria hasta un máximo del 50% durante un período máximo de 3 meses, sin merma de las retribuciones que estuviera percibiendo en ese momento. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá decidir reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.

3. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a personas a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.
Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5. Recolocación en otro centro de la Empresa del Grupo.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado provisional o definitivo a elección de la trabajadora, a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen. La empresa deberá resolver en un máximo de 15 días.

Si la Empresa alegara la imposibilidad del traslado, ésta deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la empresa, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

6. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género, entre otras:

Fondos ayuda escolar, visitas o tratamiento psicológico/médico, asesoramiento genérico, primeras necesidades, cambio de domicilio por traslado.

En los casos de movilidad de la trabajadora a otro centro de trabajo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

Incapacidad Temporal, se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Préstamos: Las condiciones del préstamo son las siguientes:

Tipo de interés: interés legal del dinero
Importe máximo: 9.000 euros
Tiempo de devolución: 4 años en 12 pagas

Responsabilidades familiares. Cuando sea necesario el cambio de domicilio**.** En los casos de movilidad de la trabajadora a otro centro de trabajo, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar medidas económicas de acompañamiento.

7. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

8. Asistencia y beneficios sociales

Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

9. Medidas de seguridad para las mujeres víctimas de violencia de género

Se negociarán medidas de protección dirigidas a las mujeres víctimas de violencia de género, tales como teleasistencia.

Seguimiento y Vigencia del acuerdo

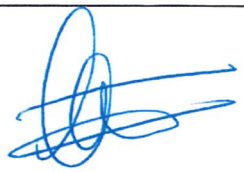
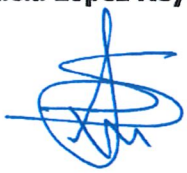
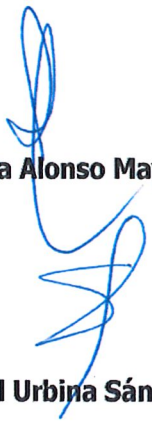
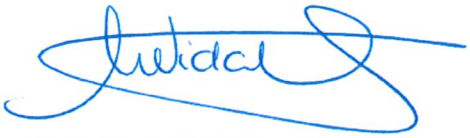
Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

ALVARO TELLO ELORDI

CRISTINA GARCIA

Firmas de la Representación de la Empresa	Firmas de la Representación Social
Álvaro Tello Elordi	 Cristina García Baena (CCOO)
Patricia de Paredes Alonso	Adela López Rey (CCOO)
Ignacio Asua Isasa	 Susana Nicolás Liarte (CCOO)
 Mónica Alonso Mayoral	Isabel Gómez González (CCOO)
Isabel Urbina Sánchez	Juan Manuel Alcántara Ávila (CCOO)
Carmen Perea Rivero	 Natividad Vidal Aleu (UGT)
Virginia del Campo Zubia	Juan Vera Fuentes (UGT)

Iago González Pazos Esteban Gallego Tortuero	Eva Mª Aguilar Rodríguez (CAT) Rafael Ruiz Gutiérrez (CSIF) Miguel Hernández Aznar (CSIF) Ángel Francisco García Pérez (CSIF) Carlos Outeiro Baamonde (CIG) Roberto Calvo Luaces (MAS)